VÁLLALATI MUNKAVÉDELMI KÉZIKÖNYV

Bernhardt György — Heiszig Béla — Papp Béla

Vállalati munkavédelmi kézikönyv

SELEJT

TÁNCSICS KÖNYVKIADÓ
BUDAPEST, 1970

Szerkesztette

DONÁTH BÉLA

39636

TN 1563—o—7009

A kiadásért felel a Táncsics Könyvkiadó igazgatója
Felelős szerkesztő: Robáczky Józsefné
Műszaki vezető: Faragó Imre
Műszaki szerkesztő: Ujvári György
Készült 28 170 példányban, 14,8 (A/5) ív. MSZ 5601—59
Budapest, 1970
69.2078 Ságvári Nyomda, Budapest

BEVEZETŐ

Az utóbbi évek során hazánk, népgazdaságunk nagyot fejlődött. Ez a fejlődés kiterjedt a társadalmi élet valamennyi területére, így a munkavédelemre is. A termelés növekedése, a technika korszerűsödése egyre inkább megköveteli a munkakörülmények javítását, a veszélytelen, az egészségre ártalmatlan és a dolgozók munkaerejét kímélő munkafeltételek kialakítását.

A dolgozók általános és műszaki műveltségének növekedésével együtt fokozódnak az igények a kulturált munkafeltételek iránt is. Mindezeket figyelembe véve államunk jelentős anyagi ráfordításokkal segíti a munkavédelem fejlődését.

A munkavédelem fejlődése visszatükröződik a szakszervezeti munkában is. Nyilvánvaló, hogy fejleszteni kell a szakszervezeti szervek munkáját, módszereit, mert csak így tudják megfelelően segíteni és ellenőrizni az állami és gazdasági szervek munkavédelmi tevékenységét, így tudják hatásos módon megnyerni a dolgozók tevőleges közreműködését a munkavédelmi feladatok megoldásához.

Az elmúlt években a különböző szakszervezeti szerveknél számos jó kezdeményezés, helyes módszer alakult ki. Ezeknek összegyűjtése és elemzése is nagymértékben se-

gítheti a munkavédelmi tevékenység eredményességét, színvonalának emelését.

A szakszervezetek vezető szerveinek határozatai, helyzetelemzései és irányelvei — az időszerű feladatok megoldásán túl — a tevékenység általános fejlesztéséhez jelölték meg az utat. A munkavédelmi aktivisták hálózata mind számbelileg, mind ismeretekben, mind szakmai és politikai felkészültségben gyarapodott. Mindez kedvező feltételeket teremtett a munkavédelmi feladatok jobb ellátásához, a hatékonyabb, célravezetőbb munkamódszerek kialakításához.

A szerzők e kézikönyv megírásakor elsősorban arra törekedtek, hogy a jelenlegi helyzetnek megfelelően rögzítsék mindazokat a követelményeket, feladatokat, módszereket, kezdeményezéseket, amelyek az üzemi munkavédelmi tevékenységet lényegesen befolyásolják. Természetesen nem vállalkozhattak arra, hogy e széles terület valamennyi részkérdését feldolgozzák. Ehelyett azt a megoldást választották, hogy ismertetik a legfontosabb feladatokat, ehhez kapcsolódóan pedig azokat a kezdeményezéseket, módszereket, amelyek a feladatok ellátására a különböző vezető és szakszervezeti szerveknél kialakultak. A munkamódszerek ilyen jellegű ismertetése elsősorban a gondolatébresztés célját szolgálja, hiszen a munkamódszereket általában nem helyes mechanikusan másolni, azokat minden esetben a helyi viszonyok, a sajátos üzemi körülmények figyelembevételével kell kialakítani.

A kézikönyv csak akkor tölti be feladatát, ha valóban segítséget ad az üzemi munkavédelmi szakembereknek, munkavédelmi aktivistáknak és szakszervezeti szerveknek a célravezető munkamódszerek kialakításához. Ezek révén eredményesen vehetik fel a harcot a balesetek, a foglalkozási megbetegedések ellen, ösztönzői és kezdeményezői lehetnek a dolgozók munkaerejét kímélő biztonságos és egészséges, kulturált munkafeltételek kialakításának.

Úgy gondoljuk, hogy a munkavédelmi tevékenység továbbfejlesztésének alapját a szakszervezeti mozgalomban felhalmozódott tapasztalatok képezik, mert ezek a tapasztalatok mutatják meg az ágazati és helyi kezdeményezések hatásosságát, és így a munka továbbfejlesztésére megfelelő következtetések levonását teszik lehetővé.

A kézikönyvben tárgyalt témák további feldolgozását, az általánosítható tapasztalatok körének bővítését a szerzők feladatuknak tekintik. Ehhez a munkához számítanak az olvasók segítségére. Ezért kérünk minden munkavédelmi aktivistát, szakszervezeti és állami, vállalati tisztségviselőt — aki gondolataival, tapasztalataival segíteni kívánja ezt a munkát —, észrevételeit, javaslatait, bírálatát juttassa el hozzánk. E kollektív munka eredményeként módunkban lesz pótolni azokat az esetleges hiányosságokat, amelyek e kézikönyv első kiadásában még fellelhetők.

A szerzők

1. A SZAKSZERVEZETEK MUNKAVÉDELMI TEVÉKENYSÉGE

1.1 A MUNKAVÉDELEM MEGHATÁROZÁSA

A termelőmunka során a dolgozó ember testi épségét, egészségét kedvezőtlen környezeti hatások, károsodások érhetik, amelyek ellen a dolgozókat megfelelően védeni kell. A munka során fellépő szervezeti károsodások különböző jellegűek lehetnek; a környezeti hatás fajtájától és időtartamától függően sérülést, heveny vagy idült mérgezést, áramütést, égést, fagyást, fulladást és különböző foglalkozási megbetegedéseket idézhetnek elő. A balesetek és a foglalkozási megbetegedések azonban nem szükségszerű velejárói a munkának, hanem a munkakörülmények hibáinak, hiányosságainak következményei. A baleseteket és foglalkozási megbetegedéseket tehát nem maga a munka idézi elő, nem a munka veszélyezteti a dolgozók testi épségét és egészségét, hanem azok a káros környezeti hatások, amelyek a kedvezőtlen munkafeltételekből adódnak a munkavégzés során. Következésképpen a fogyatékosságok megszüntetése, a kedvező munkakörülmények megteremtése az az út, amely a balesetek és foglalkozási megbetegedések számának és körének állandó szűkítéséhez vezet.

A kedvező munkakörülmények nem alakulnak ki maguktól, hanem csak tudatos, tervszerű és szervezett tevékenység eredményeképpen. A dolgozók testi épségének,

egészségének védelméhez, munkájuk megkönnyítéséhez megfelelő eszközökre és az eszközök szervezett alkalmazására van szükség. Ezt a szervezett tevékenységet — amelynek célja tehát a dolgozók testi épségének, egészségének védelme, munkaerejének kímélése — nevezzük *munkavédelemnek.*

Az Általános balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály I. Függeléke a munkavédelem fogalmát a következőkben határozza meg:

„Munkavédelem a dolgozó testi épségének és egészségének megóvása a munka során keletkező ártalmakkal szemben, a megfelelő műszaki, egészségügyi, jogi, szervezési, oktatás-nevelési eszközök útján, a dolgozók tevékeny részvételével."

A fogalom meghatározza *a munkavédelmi tevékenység célját,* valamint a munkavédelem eszközeit is.

1.11 A MUNKAVÉDELEM CÉLJA

Az ÁBEÓ a munkavédelem célját a dolgozók testi épségének és egészségének megóvásában jelöli meg, ez viszont feltételezi az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítását. A munkavédelmi feladatok megoldásába be kell vonni a dolgozókat is, akik felismerve saját közvetlen érdekeltségüket a kedvező munkakörülmények megteremtésében, egyrészt maguk is betartják a munkavédelmi előírásokat, biztonságos munkafogásokat alkalmaznak, másrészt munkatársaikat is igyekeznek ugyanebben az irányban befolyásolni, jelzik feletteseiknek mindazokat a hiányosságokat, amelyeket munkájuk során észlelnek, ezzel gyorsítják a hiányosságok megszüntetését.

A munkavédelmi feladatokat két fő területre szokták felosztani: balesetelhárításra és munkaegészségügyre.

1.111 Balesetelhárítás

A baleset fogalmát a 3/1967. (VII. 21.) SZOT számú szabályzat az alábbiakban határozza meg:

„... baleseten az emberi szervezetet ért olyan egyszeri környezeti hatást kell érteni, amely a dolgozó akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más egészségi károsodást, illetve halált okoz."

A szervezeti elváltozás egyszeri, viszonylag rövid ideig tartó környezeti hatás következménye. Az, hogy a baleset hirtelen következik be, ugyancsak a balesetet előidéző környezeti hatás gyors és viszonylag rövid ideig tartó fellépésére utal. A baleseteknek az a lényeges tulajdonságuk, hogy az érintett személy számára váratlanul következnek be, azt jelenti: a dolgozó vagy egyáltalában nincs tudatában annak, hogy veszélyes munkamódszert használ és ebből kifolyólag baleset érheti, vagy tisztában van tevékenységének veszélyességével, mégis ragaszkodik hozzá, abban a hiszemben, hogy szakmai jártassága, képzettsége, ügyessége megvédi őt a balesettől, s ezt rendszerint alátámasztja az a körülmény is, hogy már számtalan esetben végezte hasonló módon munkáját, mégsem érte baleset. Az akarati elem közrejátszása tehát még nem jelent szándékosságot, hiszen a dolgozó tevékenysége az adott munka elvégzésére irányult — igaz, hogy szabálytalan munkamódszerrel —, nem pedig baleset előidézésére. Ha a dolgozó szándékosan követ el olyan cselekedetet, amely baleseti jellegű szervezeti károsodáshoz vezet, nem balesettel, hanem öncsonkítással állunk szemben.

A balesetek megelőzését a balesetelhárítási tevékenység szolgálja. A balesetelhárítás legfontosabb feladata *a műszaki megelőzés*. Ide tartoznak a munka során keletkező veszélyek megelőzését, a meglevők kiküszöbölését, tehát a dolgozó számára veszélytelen munkakörülmények teremtését szolgáló műszaki berendezések, technológiai

és munkaszervezési intézkedések. Mindezeket azonban megfelelően ki kell egészítenie a munkavédelmi ismeretek terjesztésének, a felvilágosító munkának, tehát *a munkavédelmi agitációnak és propagandának.* A balesetelhárítás előírásait jogi úton szükséges szabályozni és ily módon rögzíteni kell a feladatokat. Ezek a jogszabályok a balesetelhárítás szerves részét képezik.

A baleseti veszélyforrások előzetesen felismerhetők, és ennek alapján megfelelően átgondolt intézkedésekkel és módszerekkel azokat meg lehet szüntetni. A balesetek tehát megelőzhetők, és ez elsősorban a balesetelhárítás eszközeinek célszerű felhasználásán és alkalmazásán, a megfelelő módok kialakításán múlik.

A szocialista társadalomban lehetővé válik a tudomány, a technika vívmányainak széles körű alkalmazása a dolgozók testi épségének megóvására, s létrehozható olyan mesterséges környezet, amely távoltartja a dolgozótól a veszélyforrásokat. Ez azért lehetséges, mert a balesetek nem szükségszerű velejárói a munkának, hanem elsősorban ott fordulnak elő, ahol hiányosak és célszerűtlenek a munka- és segédeszközök, korszerűtlen a technológia és egyéb kedvezőtlen környezeti hatások állnak fenn.

A balesetelhárítás feladata tehát az, hogy műszaki, jogi és oktatási, nevelési eszközökkel a balesetek megelőzése szempontjából kedvezőbb körülményeket alakítson ki.

1.112 Munkaegészségügy

A munkavégzés során a dolgozó ember egészségét nemcsak balesetek, hanem egyéb ártalmak is károsíthatják. Az emberi szervezet bizonyos határig megfelelően alkalmazkodik, azaz el tudja viselni a munkafolyamatból és az egyéb környezeti hatásokból eredő terheléseket. Ha azonban ez a környezeti hatás túlzottan terheli a szer-

vezetet, akkor a dolgozó foglalkozási ártalomnak van kitéve.

A foglalkozási ártalmak a dolgozó szervezetének károsodását okozhatják, s forrásai a foglalkozási betegségeknek. Ha ugyanis a dolgozót olyan foglalkozási ártalom éri, amely szervezetét időlegesen vagy tartósan megkárosítja, az ártalom következtében foglalkozási megbetegedés lép fel. A dolgozó egészségének a foglalkozási ártalmakkal szembeni megóvása képezi a munkaegészségügy tárgykörét.

A munkaegészségügy, amely a munkaegészségtan tudományára támaszkodik, a következő kérdésekkel foglalkozik: az üzemek telepítésével; az üzemi épületek elrendezésével; a műhelyek nagyságával, belső kiképzésével; a szellőztetéssel, fűtéssel, világítással; szennyvíz-, szemét- és hulladékkezeléssel; az üzemegészségügyi létesítményekkel (mosdók, zuhanyozók, W. C.-k stb.); az egyéni egészségvédelemmel (egyéni védőeszközök, tisztítószerek, általában a személyi higiénia).

A munkaegészségügy részleteiben is vizsgálja a különböző foglalkozási ártalmakat. Különösen a következő témakörök fontosak: a fizikai munka, a hőmunka, a zajártalom, a vibrációártalom, a foglalkozási porártalmak, a foglalkozási mérgezések, a fokozott légköri nyomásban végzendő munka és az ionizációs sugárzás ártalmai. Az érvényes rendelkezések szerint jelenleg harmincöt féle foglalkozási megbetegedést tartanak számon hazánkban.

A munkaegészségügy természetesen nem kizárólagosan orvosi, hanem műszaki feladat is. Például az egészségügyi követelmények meghatározása, a foglalkozási ártalmak felkutatása és az ezekkel kapcsolatos gyógyító tevékenység természetesen az orvostudomány körébe tartozik, e meghatározott követelmények alapján a megfelelő megelőző műszaki és munkaszervezési intézkedések megtétele azonban a műszaki vezetés feladata. Annak meghatározása tehát, hogy egy dolgozó milyen erőkifej-

tést végezhet nyolcórás műszakja alatt, valamint a munka és pihenés időbeli elosztása élettani probléma. A már meghatározott értékek alapján azonban a műszaki vezetésnek kell gondoskodnia arról, hogy az erőkifejtés ne haladja meg a megengedett mértéket, s a szükséges pihenőidőket meghatározott időközökben beiktatva, megakadályozza a szervezet túlzott megterhelését.

Igen fontos munkavédelmi feladat a dolgozók munkájának megkönnyítése. Ez szorosan összekapcsolódik a munkafolyamatok korszerűsítésével, tökéletesítésével, ugyanis a modern technikai vívmányok eredményeképpen gépesíthetők a nehéz és veszélyes munkafolyamatok, s az egyes egészségre ártalmas munkafolyamatok zárt rendszerben végrehajthatók.

Végső soron minden olyan intézkedés, amely a termelőfolyamat tökéletesítését szolgálja, egyben — az összefüggés helyes felismerése esetén — megkönnyíti a dolgozók munkavégzését, kedvezőbbé teszi a munkakörülményeket, a veszélyforrások és a foglalkozási ártalmak kiszűrését biztosítja. Éppen ezért nem szabad a munkavédelmet csak szűken balesetelhárítási és munkaegészségügyi szakkérdésekre korlátozni, hanem minden módot fel kell használni annak érdekében, hogy a dolgozók igénybevételét, terhelését csökkenteni tudjuk. Ezt csak a termelési folyamattal, a műszaki fejlesztéssel szoros kapcsolatban és összhangban tudjuk megvalósítani.

A munkavédelmi tevékenység főbb szempontjai:

1. A baleseteket és foglalkozási megbetegedéseket előidéző okokat és körülményeket kellő előrelátással időben fel lehet ismerni és meg lehet tenni a szükséges megelőző intézkedéseket. Éppen ezért nem szabad megvárni, amíg valamely új gépnél, technológiai folyamatnál baleset történik, mert megfelelő alapossággal felkutathatók azok a munkaszakaszok, a gépnek azok a részei, amelyek a későbbiekben veszélyforrássá válhatnak. Ennek megfelelően a tennivalókat előírásokban kell rögzíteni, és meg kell tenni a szükséges intézkedéseket.

2. A balesetelhárítás és munkaegészségügy komplex tevékenység, mert a műszaki megelőzés csak akkor lehet valóban hatásos, ha a dolgozók tevőleges közreműködése biztosítja a műszaki eszközök alkalmazását, a szervezési intézkedések végrehajtását. Ezért egyrészt szükséges, hogy a dolgozókkal megfelelően ismertessék a balesetek megelőzésével összefüggő teendőket, a veszélyforrások felismerését és a megelőzés eszközeinek alkalmazási módját; másrészt elengedhetetlen, hogy a dolgozók felismerjék a megelőző intézkedések fontosságát, és közreműködésükkel segítsék elő önmaguk és munkatársaik testi épségének védelmét. Ide tartozik a lélektani és egyéb eszközök felhasználása is.

3. A balesetelhárítási feladatok pontos végrehajtását csak megfelelő ellenőrzéssel és az előírások betartásának szigorú megkövetelésével lehet elérni. A vállalat kötelessége a veszélytelen és egészséges munkakörülmények megteremtése, a dolgozó viszont köteles az előírásokat, utasításokat betartani. Ezt elsősorban a vezetők és a beosztott dolgozók nevelésével, de szükség esetén a fegyelmezés eszközeivel is biztosítani kell.

1.12 A MUNKAVÉDELMI TEVÉKENYSÉG ESZKÖZEI

1.121 Műszaki eszközök

A műszaki eszközök a balesetek és foglalkozási megbetegedések műszaki megelőzését biztosítják. Ilyenek: a technológia, a munkafolyamatok, a gyártási folyamatok kidolgozása oly módon, hogy azokból a veszélyes vagy ártalmas elemeket kiküszöböljék; a gépek konstrukciója során a dolgozók lehetőség szerinti kivonása a veszélyzónából; a veszélyforrások elszigetelése, vagy ha erre nincs lehetőség, a gépek és berendezések ellátása meg-

felelő védőberendezésekkel; a munkahely építészeti és épületgépészeti kialakítása: a munkahely világítása, szellőzése, valamint mindazok az egyéb eszközök és eljárások, amelyek a munkahelyi komfortot biztosítják a dolgozóknak.

1.122 Egészségügyi eszközök

Egészségügyi eszközöknek nevezzük a munkaegészségügy különféle eljárásait a foglalkozási megbetegedések megelőzésére, a szervezet alkalmazkodóképességének növelésére; az egészségi alkalmasság vizsgálatát (előzetes és időszakos orvosi vizsgálat, pályaalkalmassági és képességvizsgálatok); az egészségre ártalmas környezeti feltételek határértékeinek megállapítását (például egészségre ártalmas gázok határkoncentrációja, az úgynevezett MAK-érték); a foglalkozási ártalmakból eredő szervezeti károsodások felkutatását és az ezzel kapcsolatos gyógyító, gondozó munkát; a csökkent munkaképességűek rehabilitációját.

1.123 Jogi eszközök

Ide tartoznak mindazok a jogi szabályok, amelyek munkavédelmi kötelezettségeket, magatartási és eljárási szabályokat és a munkavédelemmel összefüggő különböző jogokat rögzítik. A munkavédelmi jogszabályok végrehajtását azonban megfelelő irányító, ellenőrző, koordináló munkával szükséges elősegíteni.

1.124 Szervezési eszközök

Ide azokat a szervezési intézkedéseket soroljuk, amelyek a balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzését, a dolgozók munkájának megkönnyítését, terhelésük csökkentését célozzák. Ilyenek: az utasítások kiadásá-

nak és végrehajtásának szabályozása, a vezetők feladatainak megosztása és általában a munkafegyelem megteremtése és fenntartása; a vállalati munkavédelmi szervezet, valamint a munkavédelmi aktivisták szervezése és irányítása. Bár ezek a felsorolt szervezési feladatok elsősorban a termelés kedvező feltételeinek biztosítását szolgálják, elválaszthatatlanok a dolgozó ember munkájának helyes megszervezésétől, amely viszont szorosan összefügg a biztonságos és egészséges munkakörülmények megteremtésével. Éppen ezért a szervezési eszközök sem választhatók külön termelési és munkavédelmi feladatokra, hanem szerves egységben jelentkeznek.

1.125 Oktatási, nevelési eszközök

Itt egyrészt a megfelelő munkavédelmi ismeretek közlésére, ismeretanyag átadására, másrészt — a helyes munkavédelmi szemlélet kialakítása céljából — a dolgozók felvilágosítására, meggyőzésére van szükség. A nevelés mint munkavédelmi eszköz nem választható külön a többitől, ugyanis a munkavédelmi tevékenység egészének nevelő hatásúnak kell lennie, segítenie kell a helyes magatartásformák, tudati elemek kialakítását. A nevelés, tudatformálás eszközei közül — fontosságánál fogva — külön fejezetben foglalkozunk a munkavédelmi agitációval és propagandával.

1.2 A MUNKAVÉDELEM HELYE ÉS SZEREPE A SZAKSZERVEZETI MOZGALOMBAN

Az egészséges és biztonságos munkakörülmények kialakítása állami feladat. A szakszervezetek a dolgozók képviseletében követelményekkel lépnek fel, ellenőrzik az ál-

lami és gazdasági szervek munkavédelmi tevékenységét, ugyanakkor tanácsaikkal, kezdeményezéseikkel, a dolgozók aktivizálásával tevőlegesen közreműködnek a feladatok megoldásában.

A munkavédelmi tevékenység a szakszervezeti mozgalomban igen fontos helyet foglal el. A szakszervezetek, mint a munkásosztály érdekvédelmi szervei, megalakulásuktól kezdve mélyrehatóan foglalkoznak mindazokkal a kérdésekkel, amelyek a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulását meghatározzák, illetve befolyásolják. A dolgozók testi épségének, egészségének védelme azon tényezők közé tartozik, amelyek a legközvetlenebbül, legszemélyesebben érintik őket, hiszen a baleset vagy foglalkozási megbetegedés egyrészt fájdalommal, szenvedéssel jár, másrészt anyagi veszteséget okoz az érintett dolgozónak és családjának. A szakszervezeteket a munkások éppen azért hozták létre, hogy legyen fórum, ahol felemelhetik szavukat a tőkések embertelen, a munkások érdekeit semmibe vevő kizsákmányolása ellen. Így természetes, hogy a szakszervezetek már kezdettől fogva harcolnak az embertelen munkakörülmények, a tőkések olyan takarékossága ellen, ami a munkások jogainak csorbítására irányul, s fölösleges kiadásnak tekinti a megfelelő munkafeltételek kialakítását, a védőeszközök, védőberendezések megvásárlását, illetve felszerelését.

A szakszervezetek hazánkban is megalakulásuk óta foglalkoznak a munkavédelmi kérdésekkel. A tőkés vállalkozók nemcsak nem tették meg a legelemibb óvintézkedéseket, hanem az embertelen és veszélyes munkakörülmények miatt bekövetkezett súlyos szerencsétlenségeket is igyekeztek eltitkolni vagy — ami még gyakoribb volt — a teljes felelősséget a szerencsétlenül járt munkásra hárítani. Például az építőiparban általános szokás volt, ha egy dolgozó súlyosan megsérült, a vállalkozó egyik embere segítség ürügyén pálinkával itatta meg a sérültet, hogy azután a dolgozó ittasságára lehessen hivatkozni.

A munkások a múlt rendszerben gyakorta nyúltak a tüntetés, a munkamegszakítás fegyveréhez a legelemibb érdekeiket sértő üzemi viszonyok miatt. Az építőmunkások, bányászok, vas- és fémipari dolgozók sztrájkjainak számos esetben éppen a munkavédelmi intézkedések hiánya, illetve az abból bekövetkező súlyos szerencsétlenségek voltak az okai.

A dolgozók munkavédelmi helyzetével való foglalkozás tehát a szakszervezeti mozgalom egyik hagyományos területe, éppen ezért igen fontos szerepet tölt be a szakszervezeti munkában. A szakszervezetek ez irányú feladatai és tevékenységi köre a munkásosztály politikai hatalmának kivívásával lényegesen kiszélesedett.

Államunk, a párt politikájának megfelelően, nagy súlyt helyez a dolgozók testi épségének és egészségének védelmére, a munkakörülmények javítására. A Magyar Népköztársaság Alkotmányának 47. §-a kimondja, hogy „A Magyar Népköztársaság védi a dolgozó egészségét". Államunk ennek az alkotmányos kötelezettségének nemcsak úgy tesz eleget, hogy megalkotja a munkavédelmi jogszabályokat, s pontos betartásukat megköveteli, a mulasztókkal szemben alkalmazza a törvényes szankciókat, a népgazdaság fejlődésével párhuzamosan biztosítja a munkakörülmények folyamatos javítását, és az ehhez szükséges anyagi alapok képzését, hanem úgy is, hogy mindezek mellett a szakszervezeteknek, mint a munkások és alkalmazottak képviselőinek, az élet- és munkakörülmények alakulásába széles beleszólási jogot biztosít. Ezért a szakszervezeteket olyan felügyeleti jogkörrel is felruházta, amelynek birtokában ösztönözhetik, segíthetik, szükség esetén kötelezhetik is a termelés irányítóit arra, hogy a dolgozók testi épségét, egészségét védő intézkedéseket megtegyék.

1950-ben a kormány a szakszervezetekre bízta a balesetelhárítási szabályok betartásának ellenőrzését és a munkavédelmi propagandatevékenység irányítását. A vo-

39636

natkozó minisztertanácsi határozat ennek elvi alapjait a következőkben rögzítette:

A munkások testi épségének fokozott védelme érdekében a balesetelhárításra vonatkozó szabályok megtartását elsősorban a dolgozóknak kell szorgalmazniok. Ezért a minisztertanács szükségesnek tartja, hogy a balesetelhárítás ellenőrzését a szakszervezetek vegyék át, és gondoskodjanak a legszélesebb körű balesetelhárítási propagandáról is.

A szakszervezetek 1950-ben megkezdték a munkavédelmi ellenőrzés széles tömegbázisának kifejlesztését, és ennek nyomán az üzemekben és intézményeknél a szakszervezeti bizottságokat a munkavédelmi tevékenységért felelős taggal egészítették ki. A munkavédelmi felelősök, akikből később a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelői lettek, az szb segítségével megkezdték a munkavédelmi bizottságok megszervezését. Ezek a munkavédelmi bizottságok voltak az aktivistahálózat első elemei.

A munkavédelmi bizottságra támaszkodva, a szakszervezeti bizottságok számos műszaki, egészségügyi, jogi, oktatási, nevelési problémával foglalkoztak, kezdeményezéseket tettek a helyzet megjavítására, és a munkavédelmi bizottságok is egyre folyamatosabb és hatásosabb tevékenységet fejtettek ki a szakszervezetek munkavédelmi feladatainak megoldásában. A munkavédelmi bizottságok tevékenysége is hozzájárult ahhoz, hogy a dolgozók közül mind többen ismerték fel a munkavédelem mélyen emberséges jellegét és kapcsolódtak be aktívan a problémák megoldásába. Így fejlődött ki lépésről lépésre a munkavédelmi tisztségviselők széles hálózata, és ma már elmondhatjuk, hogy ennek a munkának mély gyökerei vannak az üzemekben. A dolgozók munkatársaik testi épségének, egészségének megvédését felelősségteljes és megtisztelő megbízatásnak tekintik, és ez a biztosíték arra, hogy a szakszervezetek munkavédelmi felügyelete mind hatásosabban tudja kifejteni tevékenységét.

Az elmúlt évek során a szakszervezetek munkavédelmi tevékenysége jelentős mértékben fejlődött. Ezt a fejlődést különösen a következő tényezők érzékeltetik.

— A választott szakszervezeti testületek munkájában rendszeressé vált, hogy figyelemmel kísérik az állami és gazdasági szervek tevékenységét; megvizsgálják a munkavédelmi helyzet alakulását, és beszámoltatják az illetékes vezetőket azokról az intézkedésekről, amelyeket a helyzet megjavítása érdekében tettek, illetve terveznek. Egyre általánosabbá válik, hogy ha a helyzet valamely területen romlik, a balesetek száma növekszik, vagy a munkakörülmények javítása nem halad kielégítő ütemben, az illetékes szakszervezeti szerv vizsgálatot kezdeményez a dolgozók bevonásával, megállapítja, melyek a kedvezőtlen tendenciát előidéző okok, és intézkedéseket kezdeményez, amelyek a munkakörülmények javítására, a balesetek számának csökkentésére irányulnak.

Például az egyik iparágban megállapították, hogy a legtöbb baleset kézsérülés formájában az anyagmozgatásnál fordul elő. A szakszervezeti szervek javaslatára intézkedéseket tettek egyes rakodási folyamatok gépesítésére, a kézi anyagmozgatásnál a szállítást megkönnyítő segédeszközök alkalmazására és egyes helyeken egyéni védőeszközök bevezetésére.

— Minden szinten fejlődött és elmélyült a munkavédelmi nevelő tevékenység, amely elsősorban az egymás iránt érzett felelősség növelésére, a kötelezettségek maradéktalan teljesítésére, a szabályok megsértésének elítélésére helyezi a fő súlyt. A felvilágosítás, nevelés fejlődése a munkavédelmi tevékenység egészére vonatkozik, ezen belül fejlődött a munkavédelmi agitáció és propaganda is. Így számos kiadvány, plakát, film, kiállítás, röplap, rajzos-képes ismertető füzet, időszakos és alkalmi munkavédelmi folyóirat és egyéb agitációs és propagandaeszköz segíti a dolgozók oktatását és felvilágosítását. Folyamatosan végzik üzemi és központi tanfolyamo-

kon a szakszervezeti munkavédelmi aktivisták alap- és továbbképzését.

— Kialakult és mind szélesebb körűvé válik a jó tapasztalatok, módszerek kicserélése az üzemi szakszervezeti szervek között. A jól bevált munkamódszerek elterjesztése, a tapasztalatok ismertetése segítséget nyújt a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységének fejlesztéséhez. Különösen jó eredményeket értek el a különféle munkavédelmi mozgalmak (pl. munkavédelmi őrség-mozgalom) tapasztalatainak kicserélésével.

— A szakszervezetek a munkavédelmi felügyelet gyakorlásával nemcsak javaslatot tesznek, kezdeményeznek, hanem szükség esetén kötelező erejű intézkedéseket is hoznak a hiányosságok megszüntetésére. Az üzemellenőrzések során megállapított munkavédelmi hiányosságok megszüntetésére például határidőre kötelezik a vállalat igazgatóját. Többször előfordult, hogy a munkavédelmi felügyelők a dolgozókat fenyegető közvetlen veszély esetén a munka felfüggesztéséhez folyamodtak. Arra is van példa, hogy a munkavédelmi felügyelő pénzbírságot szabott ki a mulasztó személyre, amikor a figyelmeztetés nem használt. Súlyosabb esetben pedig — bűncselekmény esetén — feljelentést tesznek a bűnüldöző szerveknél. A szakszervezetek munkavédelmi felügyelői természetesen elsősorban a nevelés eszközeivel igyekeznek a vezető, irányító beosztású dolgozókra hatni, de a dolgozók érdekében adott esetben kötelességük adminisztratív eszközöket alkalmazni, és ezzel a szükséghez képest élnek is.

A szakszervezetek munkavédelmi feladatainak helyes megértéséhez elsősorban az érdekvédelmi feladatok helyét és szerepét kell megismerni, hiszen a munkavédelem elsősorban ebben a viszonylatban jelentkezik a szakszervezeti munkában.

A Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusának határozata a következőket mondja ki:

„A helyesen értelmezett érdekvédelem a szakszerve-

zetek fontos funkciója a munkásosztály hatalmának védelme, erősítése, a szocialista népgazdaság fejlesztésének segítése, a szocialista tudat kialakítása, a dolgozók élet- és munkakörülményeinek javítása tekintetében.

A szakszervezetek érdekvédelmi funkcióját akkor fogjuk fel helyesen, ha belefoglaljuk a jogok érvényesítésétől az eszközök felhasználásának ellenőrzésén keresztül egészen a munkáshatalom erősítéséig, védelmezéséig terjedő egész tevékenységet. A szakszervezeteknek a munkásosztály érdekében kötelességük a társadalmi haladásnak, az újnak a győzelemre segítése. A hatékony érdekvédelem elősegíti a szakszervezetek tömegkapcsolatát, a dolgozókra gyakorolt befolyását, az érdekvédelmi tevékenység fogyatékosságai csökkentik a szakszervezeti munka eredményességének egészét.

A szakszervezetek a meglevő ellentmondások feltárásának s azok feloldásának elősegítésével erősítik a bizalmat a szocialista rendszer iránt, a dolgozók részvételét az építőmunkában. Segítik kifejleszteni a dolgozókban a társadalom érdekeinek tudatos szolgálatát, annak felismerését, hogy az egyén sorsa, emberi viszonyaink között, együtt javult a társadalom előrehaladásával.

A szakszervezetek egyaránt szolgálják a társadalom és az egyes dolgozók érdekeit akkor is, amikor eredményesen és önállóan látnak el olyan feladatokat, amelyekkel korábban az állam is foglalkozott. A szakszervezeti tevékenység fontos területe... a munkavédelem..., amelyhez ma az állam anyagi és jogi segítséget ad. Olyan jellegű feladatok ezek, amelyek a bérből és fizetésből élők fontos szükségleteinek kielégítését jelentik, melyek ellátását a szakszervezetek — adottságaik és a teendők jellegénél fogva — eredményesen végzik anélkül, hogy az ügyintézés szakszerűsége, a társadalmi érdek csorbát szenvedne."

A kongresszus határozata nagyon átfogó módon érzékelteti a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységének jellegét és fő feladatait. Fontos, hogy minden szakszer-

vezeti tisztségviselő megértse: a munkavédelmi feladatok eredményes ellátása elsőrendű politikai kérdés. A dolgozók államunk politikáját, tevékenységét nem kis mértékben azon keresztül ítélik meg, hogy munkahelyükön a vezetők hogyan gondoskodnak a munkakörülményről, mit tesznek a munkavégzés kedvező feltételeinek megteremtéséért.

A szakszervezeti szervek kezdeményezése, amelyet a munkafeltételek javítása érdekében tesznek, azon túl, hogy az adott üzemben vagy intézménynél dolgozó kollektíva helyzetét javítja, növeli a bizalmat a vezetők iránt, s végső soron javítja a politikai hangulatot, ezzel erősíti a munkáshatalmat. Ezzel szemben a munkások érdekei iránt tanúsított nemtörődömséggel, felelőtlenséggel nemcsak az illető vezető járatja le magát, hanem politikai károkat is okoz, rontja a dolgozóknak társadalmi rendszerünk iránti bizalmát és odaadását. Valamennyi szakszervezeti szervnek ilyen szemszögből kell vizsgálnia a munkavédelmi helyzet alakulását, azt, hogy a vezetők mennyiben tesznek eleget ilyen irányú kötelezettségeiknek.

A dolgozó ember védelme és ennek politikai fontossága magyarázatot ad arra, miért van szükségük a szakszervezeteknek azokra az eszközökre, amelyekkel a munkavédelmi előírások betartása érdekében felléphetnek. A tőkés társadalomban ugyanis, amikor a munkásosztály s vele együtt a szakszervezetek is ki vannak rekesztve a hatalom gyakorlásából, a szakszervezetek csak kívülről képviselhetik a dolgozók érdekeit, és jogaikat csak a hatalommal szemben érvényesíthetik. Erre a célra felhasználják a sztrájkokat, a tüntetéseket, a politikai és gazdasági harc egyéb módszereit. A szocialista társadalmi rendben azonban, amikor a munkásosztály van hatalmon, és a szakszervezetek is részt vesznek a hatalom gyakorlásában, akkor érdekvédelmi feladataikat nem mint kívulállók, hanem a nép államával szoros együttműködésben látják el. Ebben a helyzetben nyilvánvalóan értel-

metlen és a dolgozók érdekei ellen volna, ha például a jogos követeléseikért a sztrájk fegyveréhez nyúlnának. Másfajta kényszerítő eszközökkel kell tehát rászorítani azokat a vezetőket a dolgozók jogainak tiszteletben tartására, törvényes kötelezettségeik teljesítésére, akik akár hanyagságból, akár a termelési érdekek egyoldalú és helytelen értelmezéséből adódóan nem tesznek eleget kötelezettségeiknek. A szakszervezetek a többség érdekeinek képviseletében lépnek fel olyankor, amikor egyes személyeket az ellenőrzés során tapasztalt hiányosságok megszüntetésére köteleznek, és akkor is ezt teszik, amikor nevelő eszközként pénzbírságot szabnak ki a munkavédelmi szabálytalanságok elkövetőivel szemben. Ehhez az eszközhöz természetesen csak akkor nyúlnak, ha a jó szó, a meggyőzés már nem használ, és erélyesen kell fellépniök a munkavédelmi szabályokat rendszeresen vagy sorozatosan megszegő gazdasági vagy műszaki vezetővel szemben.

Az a körülmény, hogy a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységük során bizonyos adminisztratív eszközöket is alkalmaznak (pl. intézkedések, leállítási jog stb.), egyáltalán nem befolyásolja e tevékenység alapvetően mozgalmi jellegét. Ebből a szempontból az a döntő, hogyan látják el e feladatokat és mennyire a szakszervezeti munka mozgalmi elemei jellemzik a munkát. Az elmúlt évek tapasztalatai azt bizonyítják, hogy ennek feltételei a magyar szakszervezeti mozgalomban is adottak. Mindenekelőtt a szakszervezetek eléggé széles tömegbázissal és befolyással rendelkeznek ahhoz, hogy munkavédelmi tevékenységüket is elsősorban az állami, gazdasági szervekkel elvi alapon való együttműködés, egymás tevékenységének segítése fémjelezze. A vezetők túlnyomó többsége ma már a szakszervezetek ellenőrzését, kezdeményezéseit a munkájához nyújtott segítségnek tekinti. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy viták és nézetkülönbségek nélkül folyik ez a tevékenység, hanem azt, hogy mindkét oldalt a jó szándék vezeti, és a viták nem-

csak a nézetek tisztázását, hanem a problémák megoldását is elősegítik. A szakszervezetek munkavédelmi tevékenységének mozgalmi jellegét nagymértékben az adja, hogy évek során egységes egésszé kovácsolódott a hivatásos és a társadalmi munkavédelmi felügyelők munkája, és az így kialakult egységes munkavédelmi felügyeletre a társadalmi tevékenység a jellemző, s ennek a tevékenységnek a nevelő munka az alapja.

1.21 AZ EGYES SZAKSZERVEZETI SZERVEK MUNKAVÉDELMI TEVÉKENYSÉGE

A szakszervezetek munkavédelmi tevékenysége a szakszervezeti munka szerves része. Valamennyi választott szakszervezeti szerv a maga területén rendszeresen figyelemmel kíséri a munkavédelmi helyzet alakulását, és meghatározza az egyes időszakok konkrét munkavédelmi tennivalóit, állást foglal egyes vitás kérdésekben, az állami, gazdasági szervnél kezdeményezi a szükséges intézkedések megtételét. A szakszervezetek a választott testületek mellett kiépítik a munkavédelmi aktivistahálózatot, ami a hatásos nevelő munka és ellenőrzés alapját képezi.

A munkavédelmi aktivistahálózat, valamint a szakszervezeti apparátusban dolgozó munkavédelmi felügyelők feladata a vezető szervek irányító munkájának segítése, folyamatos tájékoztatása a helyzet alakulásáról, az állásfoglalások, határozatok meghozatalához szükséges adatok, anyagok összegyűjtése, ellenőrzése annak, hogy a vezető szervek határozatait hogyan hajtják végre, beszámolás a vezető szerveknek az ellenőrzések tapasztalatairól stb. Feladatuk továbbá a folyamatos napi tevékenység ellátása, a vezető szervek határozataiból, döntéseiből, állásfoglalásaiból származó feladatok végrehajtá-

sának segítése, az operatív intézkedések megtétele és az alsóbb szakszervezeti szervek munkavédelmi tevékenységének gyakorlati módon való segítése.

Hangsúlyozni kell, hogy külön munkavédelmi szervezet a szakszervezeti mozgalomban nincs, az aktivistahálózat a vezető szervek mellett épül ki. A szakszervezeti szervek felépítését a szakszervezetek alapszabálya határozza meg. A feladatok végrehajtását, így a munkavédelmi tevékenységet is minden szinten a tagság által választott vezető szervek irányítják.

A magyar szakszervezeti mozgalom legfelsőbb szerve a *Szakszervezetek Országos Kongresszusa*. A kongresszus rögzíti a szakszervezetek feladatait a következő időszakra és hagyja jóvá a szakszervezetek alapszabályát. A Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusa 1967 májusában elemezte a négy évvel korábban tartott kongresszus óta végzett munkát, és ennek alapján a szakszervezetek munkavédelmi feladatait illetően is részletes határozatot hozott. Kimondta:

„További erőfeszítéseket kell tenni az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésére, a nevelő és felvilágosító munka további javítására.

El kell érni, hogy a munkások testi épségéért és az egészséges munkakörülmények biztosításáért érzett felelősség a termelési feladatok megoldása során ne szoruljon háttérbe.

Az üzemi szakszervezeti szervek és vállalatok igazgatói a központi eszközök és a megnövekedett helyi lehetőségek felhasználásával gondoskodnak a folyamatos és sokoldalú munkavédelmi propagandáról, agitációról.

A szakszervezetek elsősorban az ellenőrző, nevelő, felvilágosító, a mozgalmi munka fejlesztésével segítsék elő a dolgozókat védő rendelkezések betartását. A társadalmi erők összefogásával szervezzenek mozgalmat a termelés, a munka kultúrájának emelésére, a dolgozók egészségére káros környezet megszüntetésére."

Ezekben és a határozat további részében jelölte meg

a Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusa a szakszervezetek soron következő fő feladatait.

A Szakszervezetek Országos Kongresszusa választja meg a *Szakszervezetek Országos Tanácsát* (SZOT), amely a két kongresszus között irányítja a szakszervezeti mozgalmat, annak felső irányító szerve a kongresszusok közötti időszakban. A szakszervezeti mozgalom irányításához tartozik a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységének összefogása, irányítása is. A SZOT rendszeresen foglalkozik a munkakörülmények alakulásával, vizsgálja a munkavédelmi helyzet fejlődését, a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységét. A SZOT plenáris ülésein időközönként külön napirendi pontban vitatja meg a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységét, a dolgozók munkakörülményeinek alakulását, illetve e kérdéskomplexus egyes részeit, emellett más témákkal együttesen is megvitatja a munkavédelmi helyzetet és a feladatokat. Például a termelési problémák tárgyalásánál kitér a munkavédelmi vonatkozásokra is, és a teendőket megfelelő határozatokban rögzíti. Nagy jelentőséggel bírt ebből a szempontból a SZOT 1961-ben tartott X. teljes ülése, amely részletesen elemezte a munkavédelmi helyzetet és az ebből adódó szakszervezeti feladatokat. Ezen az ülésen hívta fel a SZOT a szervezett dolgozók figyelmét a munkavédelmi őrségmozgalom felkarolására és adott irányelveket a munkavédelmi őrségek tevékenységéhez.

A *Szakszervezetek Országos Tanácsának* elnöksége végzi el a szakszervezeti mozgalom irányításából adódó teendőket a SZOT két ülése közötti időszakban. A SZOT megbízása alapján a munkavédelmi tevékenység irányítása az elnökség feladata. A SZOT elnöksége a munkavédelem területén a következő feladatokat látja el:

— Meghatározza a szakszervezetek és az egyes szakszervezeti szervek munkavédelmi feladatait, hatáskörét, munkamegosztását (A SZOT elnökségének 1967. novem-

ber 27-i határozata a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységéről.)

— Önálló szabályozási jogkörével élve, a hatáskörébe utalt munkavédelmi kérdéseket SZOT-szabályzatokban rögzíti. Ilyen kérdések például a munkavédelmi felügyelet szervezete és működése, a balesetek nyilvántartása, bejelentése és kivizsgálása, a balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályok kiadásának rendje stb. A SZOT elnöksége adja ki az egészségügyi miniszterrel együttesen az Általános balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályt.

— Beszámoltatási jogánál fogva időről időre beszámoltatja az állami és szakszervezeti szervek vezetőit a területükön folyó munkavédelmi tevékenységről. Az állami és gazdasági szervek munkavédelmi tevékenységét irányítja és összehangolja. Ebben a tevékenységében segíti az *Országos Munkavédelmi Bizottság*, amelynek elnöke a SZOT illetékes titkára, tagjai pedig az érdekelt állami szervek és több szakszervezet képviselői. Az Országos Munkavédelmi Bizóttság ülésein véleményt nyilvánít a kormány, illetve a SZOT elnöksége elé kerülő anyagokról, állást foglal a népgazdaság egészét vagy nagyobb területeit érintő egyes munkavédelmi problémákban, ily módon segítséget nyújt ahhoz, hogy a SZOT elnöksége minél hasznosabb, minél gyorsabb megoldásokhoz vezető határozatokat hozzon, illetve kezdeményezéseket tegyen.

— Részt vesz a munkavédelem műszaki fejlesztésében, egyrészt mint kezdeményező és ösztönző, másrészt úgy is, hogy fenntartja a Munkavédelmi Tudományos Kutatóintézetet, amely a biztonságtechnika különböző szakágainak kutatásával, a korszerű és hatásos védelmi eszközök, intézkedések, módszerek kidolgozásával foglalkozik és a hozzá forduló szerveknek, vállalatoknak, intézményeknek szaktanácsot, segítséget nyújt problémájuk megoldásához.

A SZOT elnökségének az előzőkben ismertetett tevé-

kenységéből számos napi gyakorlati feladat adódik, ezeket az elnökség megbízásából a Szakszervezetek Országos Tanácsának *munkavédelmi osztálya* látja el. A SZOT munkavédelmi osztálya foglal állást például a munkavédelmi jogszabályok végrehajtása kapcsán felvetődött kérdésekben, szakmailag irányítja a munkavédelmi felügyelőket, gondoskodik felkészítésükről, vizsgáztatásukról, irányítja az egyéni védőeszközök és védőfelszerelések kutatásának, gyártásának és forgalmazásának koordinálására létrehozott Egyéni Védőeszköz Bizottságot, irányítja a munkavédelmi káderek képzését, részben megfelelő irányelvek kiadásával, részben a központi oktatási intézményekben közvetlen módon is. Így többek között irányítja a Szakszervezetek Országos Tanácsa Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyamának oktatási tevékenységét is.

A szakszervezetek *központi vezetőségei* irányítják az adott népgazdasági ág, illetve szakma területén a szakszervezet munkavédelmi tevékenységét:

— Meghatározzák a központi vezetőség apparátusának és a középszerveknek a munkavédelmi feladatait, továbbá irányelveket adnak ki a vállalati szakszervezeti szervek munkavédelmi tevékenységének meghatározásához.

— Az illetékes szakminisztériummal egyetértésben adják ki a népgazdasági ágra, iparágra, illetve szakmára vonatkozó munkavédelmi jogszabályokat (pl. a Munka Törvénykönyve ágazati végrehajtási utasítása, iparági óvórendszabályok stb.), ezek elkészítésében részt vesznek.

— A szakminisztériumokkal közösen részt vesznek az ágazati munkavédelmi fejlesztési tervek, programok elkészítésében és megvitatásában, figyelemmel kísérik, hogy a minisztérium által folytatott iparpolitikában a munkavédelmi helyzet javítása megfelelő módon szerepel-e, és kezdeményezik az átfogó intézkedések megtételét.

— Különös súllyal foglalkoznak a nagyvállalatokkal, azok helyzetét rendszeresen figyelemmel kísérik, és élnek

beszámoltatási jogukkal mind a miniszterek, mind a vállalatok és intézmények vezetői irányában.

— A központi vezetőségek hatáskörébe tartozik a budapesti üzemek rendszeres munkavédelmi ellenőrzése; a vidéki üzemekben ilyen rendszeres ellenőrzést nem folytatnak. Ellenőrzéseik a vidéki üzemekben olyan mértékűek, amennyire azt a szakmai irányítás megköveteli. A munkavédelmi ellenőrzés természetesen magában foglalja a rendszeres és az előzetes ellenőrzést is (pl. új létesítmények, rekonstrukciók üzembe helyezése stb.).

A szakszervezetek központi vezetőségeinek irányításával munkavédelmi osztály, részleg vagy bizottság végzi az operatív ellenőrzést és segíti, tájékoztatja a szakszervezeti szerveket, a munkavédelmi társadalmi tevékenység fejlesztését. A munkavédelmi bizottságok vagy osztályok vezetői a munkavédelmi főfelügyelők, munkatársaik pedig a munkavédelmi felügyelők. A hivatásos munkavédelmi felügyelők mellett a szakszervezetek központi vezetőségeit számos társadalmi munkatárs is segíti, ezek részben a munkavédelmi bizottság vagy osztály társadalmi munkatársai, társadalmi felügyelők, akik ellenőrzési és egyéb felügyeleti jogokkal is rendelkeznek, másrészt pedig különböző társadalmi bizottságok tagjai (így például több szakszervezetnél működik munkavédelmi agitációs és propagandabizottság, műszaki bizottság stb.).

A *szakszervezetek megyei tanácsai* (szmt-k) irányítják a megyék területén a megyei területi és üzemi szervek munkavédelmi tevékenységét. Ellátják a SZOT és a szakszervezetek vezető szerveinek határozata alapján az üzemek rendszeres és előzetes munkavédelmi felügyeletét. Ennek során folyamatosan ellenőrzik a megyék területén levő üzemek munkavédelmi helyzetét, a munkavédelmi szabályok betartását, valamint részt vesznek a megyében az új létesítmények, rekonstrukciók üzembe helyezésének, illetve használatba vételének engedélyezésében. Az szmt-k gondoskodnak a megye mezőgazdasági termelőszövetkezeteinek munkavédelmi ellenőrzéséről és segítéséről is.

A szakszervezetek megyei tanácsainak irányításával ugyancsak munkavédelmi bizottság működik. A bizottság vezetője az szmt munkavédelmi főfelügyelője; a bizottság részben hivatásos, részben társadalmi munkavédelmi felügyelőkből áll. Az szmt munkavédelmi bizottsága is létrehoz társadalmi bizottságokat a munkavédelmi tevékenység különböző területeinek segítésére.

A szakszervezeti központok és a szakszervezetek megyei tanácsai között sokoldalú és rendszeres munkakapcsolat szükséges, amely a következőket foglalja magában:

— A szakszervezeti központok tájékoztatják az szmt-ket a munkavédelmi határozatokról, az ágazati fejlesztési tervekről, programokról. Segítséget nyújtanak az szmt-k munkavédelmi felügyelőinek a szakmai problémák megoldásához. Együttműködnek a munkavédelmi aktivisták oktatásában, felkészítésében, részben úgy, hogy a szakszervezeti központok maguk is rendeznek tanfolyamokat a nagyobb üzemek, intézmények társadalmi munkavédelmi felügyelői részére, másrészt tananyaggal, irányelvek kidolgozásával segítik az szmt-ket az oktatás eredményes irányításában és lebonyolításában. A szakmai központok tájékoztatása kiterjed az országos vállalatok (nagyvállalatok) munkavédelmi tevékenységére. Ebben a vonatkozásban ismertetik egy-egy ilyen nagyvállalat területén jelentkező országos problémákat, és intézkedésekkel is segítik az szmt-k munkavédelmi felügyelőit az ellenőrzéseik során tapasztalt hibák megszüntetésében.

— Az szmt-k tájékoztatják a szakszervezeti központokat az iparág vagy ágazat egészét vagy jelentős részét érintő problémákról, amelyeket megyéjük területén tapasztaltak, egyben közbelépésüket kérik mindazokban az esetekben, amikor a felügyeleti, illetve irányító szerv intézkedése válik szükségessé.

A szakszervezetek munkavédelmi tevékenységének legfontosabbja a vállalati, üzemi szakszervezeti szerveknél

folyik. A szocializmus építésének jelenlegi időszakában ugyanis a feladatok decentralizálása és a jogok jelentős részének leadása az üzemi szervek hatáskörét lényegesen megnövelte. Ahhoz azonban, hogy az üzemi, vállalati szakszervezeti szervek feladataikat megfelelően el tudják látni, élniök kell jogaikkal. Elsősorban az önálló munkavégzést kell minél gyorsabban megtanulniok, hogy a felmerülő kérdésekben határozottan, a dolgozók érdekeinek megfelelően, a törvényes rendelkezések keretei közötti dönthessenek, illetve foglalhassanak állást. A vállalati szakszervezeti szervek, műhelybizottságok ne elsősorban a felsőbb szakszervezeti szervektől várják a problémák megoldását, hanem önállóan igyekezzenek megfelelő álláspontot kialakítani s aszerint cselekedni. Természetes, hogy a felsőbb szakszervezeti szervek elsőrendű feladata az üzemekben, vállalatoknál folyó szakszervezeti tevékenység fejlesztése, segítése, ez azonban nem azt jelenti, hogy a felső és középszervek végzik el az üzemi szervek helyett a munkát. Az üzemek, sajátos viszonyaik megfelelő kialakításával, maguk teremtsék meg a szakszervezeti szervek és aktivisták folyamatos tevékenységének feltételeit. A szakszervezeti bizottság irányításával a műhelybizottságok határozzák meg a feladatokat, készítsék fel az aktivistákat és biztosítsák rendszeres tájékoztatásukat, s az így kialakult tevékenységhez azután a felső és középszervek igen sokoldalú segítséget képesek nyújtani. A módszerek ismertetésével, a jól bevált eszközök elterjesztésével, irányelvek kiadásával segítik elő a helyileg legcélravezetőbb munkastílus, munkamódszerek kialakítását. Az elmúlt időszak tapasztalatai azt bizonyítják, hogy erre megvan a készség a vállalati szakszervezeti szervekben, és a munka fejlődése során eljutunk oda, hogy az üzemi szervek valóban sokoldalúan elemzik a helyi körülményeket, és ebből kiindulva határozzák meg tevékenységük időszerű célkitűzéseit és irányát.

1.22 AZ ÜZEMI SZAKSZERVEZETI SZERVEK FŐBB MUNKAVÉDELMI FELADATAI

A szakszervezetek üzemi szerveinek jelentős felelősségük van a dolgozók testi épségének, egészségének védelmében, a munkakörülmények folyamatos javításában. Ez a felelősség az évek folyamán állandóan növekszik és a termelés korszerűsödésével, a népgazdaság fejlődésével egyetemben mind nagyobb lehetőségek nyílnak arra, hogy a szakszervezeti szervek segítsék a vállalatok gazdasági és műszaki vezetőit a kedvezőbb munkafeltételek kialakításában.

A vállalati önállóság növekedése, a központi feladatok jelentős részének decentralizálása az eddigieknél is fontosabbá tette, hogy a szakszervezeti szervek minden szinten együttműködjenek a vállalatok, üzemi szervek gazdasági vezetőivel a dolgozók egészségének és testi épségének védelme érdekében is. Az együttműködésnek viszont feltételei vannak, ezek a következők:

— az állami és gazdasági szervek tegyenek eleget törvényes kötelezettségeiknek, csorbítatlanul biztosítsák a dolgozók munkavédelemmel összefüggő érdekeinek és jogainak érvényesítését;

— legyenek készek a hiányosságok megszüntetésére, a munkakörülmények folyamatos javítására, a helyi erőforrások ilyen célzatú felhasználására;

— minden állami és gazdasági vezető követelje meg beosztottjaitól a munkavédelmi kötelezettségek pontos teljesítését, és szükség esetén éljenek a felelősségre vonás eszközeivel.

A szakszervezetek üzemi szerveinek a megnövekedett vállalati önállóság, a feladatok helyi eszközökkel történő megoldása újabb és kibővült lehetőségeket ad arra, hogy hatásosan képviseljék a dolgozókat mindazokban a kérdésekben, amelyek munkakörülményeikkel, a balesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésével függnek ösz-

sze, hogy elősegítsék a helyi erőforrások felkutatását és hasznosítását a munkakörülmények javításában. Mindehhez azonban elengedhetetlenül szükséges, hogy az üzemi szakszervezeti szervek ismerjék az üzem sajátos viszonyaiból adódó feladatokat, rendszeresen elemezzék és kísérjék figyelemmel, hogyan állnak a feladatok végrehajtásával, s ahol esetleg problémák vannak, ott gyorsan tegyék meg a megfelelő intézkedéseket a fejlődés meggyorsítására.

A szakszervezeti munkavédelmi feladatok csak akkor oldhatók meg eredményesen, ha a szakszervezeti bizottság vagy műhelybizottság testületileg foglal állást a munkavédelmi helyzet felmérését, a fejlődést hátráltató tényezők feltárását és ezek megszüntetésére teendő intézkedéseket illetően, vagyis a testület kollektív munkával, teljes tekintélyével segíti a követelmények kielégítését.

Az üzemi szakszervezeti szervek eredményes munkavédelmi tevékenységének tehát az az alapja, hogy ne tekintsék csupán szakterületi kötelezettségnek, amelyért kizárólag a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője felel. Jelentős fejlődésnek könyvelhető el, hogy az elmúlt időszakban a legtöbb vállalatnál, üzemben a szakszervezeti bizottságok, műhelybizottságok, esetenként a vállalati szakszervezeti tanács rendszeresen figyelemmel kísérik a munkavédelmi helyzet alakulását, és a gazdasági vezetés munkájára ösztönzően ható határozatokat hoznak, segítik a munkavédelmi nevelő tevékenységet, a dolgozók nagyobb mérvű bevonását.

A testületi munka eredménye abban is megmutatkozik, hogy a Munka Törvénykönyve alapján a munkavédelmi ellenőrzés, mint szakszervezeti jog, minden választott szerv és szakszervezeti aktivista joga, egyben feladata, ezért egyre inkább figyelemmel kísérik a munkavédelmi előírások betartását, és intézkednek a szabálytalanságok megszüntetése érdekében. Ez a tendencia nagyon lényeges, ez a biztosítéka annak, hogy az üzemi szakszervezeti szervek munkavédelmi feladataikat nem tekintik

reszortfeladatnak, hanem közösen, a testület együttes fellépésével igyekeznek azokat megoldani. Természetes, hogy ehhez a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőjének és a munkavédelmi aktivistáknak, mint a szakkérdések alapos ismerőinek, szakmai vonatkozásban megfelelő segítséget, tanácsot kell adniok.

Az üzemi szakszervezeti szervek munkavédelmi feladatainak megosztása és a helyi viszonyoknak megfelelő tevékenység kialakítása természetesen vállalatonként jelentősen eltérhet egymástól. Ezeket a feladatokat részleteiben nem célszerű központi határozatokban szabályozni, egyrészt a feladatok, problémák különböző volta, másrészt a szervezeti felépítésből adódó eltérések miatt. Ezért utalta a SZOT elnöksége a vállalati szakszervezeti szervek munkavédelmi feladatainak meghatározását a vállalati szakszervezeti tanács hatáskörébe, így a vállalati szakszervezeti tanácsok, a SZOT elnökségének határozata és a szakszervezetek központi vezetőségeinek irányelvei alapján, az üzem adottságainak megfelelően alakíthatják ki az üzemi szakszervezeti szervek feladatkörét és munkamegosztását.

A SZOT elnökségének 1967. XI. 27-i határozata a szakszervezetek vállalati, üzemi szerveinek legfontosabb munkavédelmi feladatait a következőkben foglalja össze:

„A szakszervezetek vállalati szerveinek fontos feladatuk elősegíteni a munkakörülmények tervszerű fejlesztését, a balesetek, foglalkozási megbetegedések számának csökkentését. E cél elérésének fő eszközei: a dolgozók nevelése a munkavédelmi jogszabályok betartására, a dolgozók minél nagyobb számban való bevonása a munkavédelmi előírások megtartásának ellenőrzésébe, a feladatok meghatározásába.

1. Nevelő és felvilágosító munkájukkal elsősorban azt segítsék, hogy:

— a szakszervezeti aktivisták, bizalmiak neveljék dolgozótársaikat a munkavédelmi szabályok betartására, maguk is mutassanak ebben példát;

— a műszaki és gazdasági vezetők a termelés irányítása, szervezése, fejlesztése és a tervek készítése során gondoskodjanak a dolgozók egészségének, testi épségének megóvásával kapcsolatos feladatok megvalósításáról; alakítsák ki — a helyi adottságoknak megfelelően — az irányítás és ellenőrzés hatásos módszereit;

— a munkában felmerülő veszélyeket elsősorban a műszaki feltételek megjavításával, a munka helyes megszervezésével küszöböljék ki;

— a balesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálásánál minden esetben állapítsák meg a balesetet kiváltó alapvető okokat, és ezek megszüntetéséről az illetékes műszaki, gazdasági vezetők gondoskodjanak;

— a műszaki, gazdasági vezetők a helyi sajátos munkavédelmi előírásokat, terveket a dolgozók bevonásával, tapasztalataik hasznosításával készítsék el;

— a helyi lehetőségeket használják fel a munkavédelmi agitáció és propaganda legcélszerűbb formáinak kialakítására;

— gondoskodjanak a szakszervezeti munkavédelmi aktivisták, bizalmiak és munkavédelmi őrök rendszeres képzéséről, tájékoztatásáról.

2. Segítsék a munkakörülmények tervszerű javítását, vegyenek részt az egészséges és biztonságos munkavégzés fejlesztésére vonatkozó éves és távlati munkavédelmi intézkedési tervek készítésében, s a tervekben foglaltak végrehajtásának ellenőrzésében.

3. Vegyenek részt a kollektív szerződés, a vállalati munkavédelmi szabályzat és más vállalati (üzemi) munkavédelmi rendelkezések kidolgozásában, ezeket a vállalat (üzem) igazgatója a vállalat (üzem) szakszervezeti szervével egyetértésben adja ki.

4. Rendszeresen kísérjék figyelemmel, elemezzék a munkakörülmények, a balesetek és foglalkozási megbetegedések alakulását, ellenőrizzék és számoltassák be a gazdasági, műszaki vezetőket a munkavédelmi feladatok

végrehajtásáról, kezdeményezzék a szükséges intézkedések megtételét.

5. Alakítsák ki és szervezzék meg az üzem sajátosságainak megfelelő aktivistahálózatot, amely a következőkből tevődik össze:

— a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőjéből, a műhelybizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőjéből, a szakszervezeti bizottság munkavédelmi bizottságának tagjaiból;

— az állandó vagy időszakos munkavédelmi feladatokat ellátó munkavédelmi aktivistákból, munkavédelmi őrökből stb.

6. A vállalati szervekkel együtt szervezzék, irányítsák és segítsék a munkavédelmi őrségmozgalmat. Gondoskodjanak az őrök rendszeres váltásáról, ellenőrizzék és segítsék az általuk feltárt hiányosságok megszüntetését.

7. A szakszervezetek vállalati tanácsai a Szakszervezetek Országos Tanácsa elnökségének határozata, valamint a szakszervezet központi vezetőségének irányelvei alapján határozzák meg valamennyi vállalati, üzemi szakszervezeti szerv munkavédelmi feladatait."

1.221 Üzemi szakszervezeti szervek feladata a munkavédelmi kérdések helyi szabályozásában

1.2211 A jogi szabályozásról általában

A szakszervezetek a jogszabályok kidolgozásában többféle módon vehetnek részt; ezek közül az egyik a szakszervezetek *véleményezési joga.* Az üzemi szakszervezeti szervek véleményét munkavédelmi vonatkozásban akkor köteles előzetesen kikérni a vállalat, ha valamely szerve a szakszervezeti szervvel egyetértésben hozott döntések végrehajtása során a dolgozók nagyobb csoportját érintő intézkedéseket tesz. Egyébként munkavédelmi kérdések-

ben a vállalat csakis a szakszervezettel *egyetértésben* adhat ki utasításokat.

Előfordulhat, hogy az üzemi szakszervezeti szerv a vállalat tervbe vett intézkedésével nem ért egyet. Álláspontját ilyenkor közli a vállalattal, és szükség esetén élhet kifogásolási (vétó-) jogával. Erre vonatkozóan a Munka Törvénykönyve a következőket mondja:

„A szakszervezet vállalati szervének joga van kifogást emelni a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat vagy a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedésekkel szemben. A kifogásolt intézkedést az arra jogosított szerv döntéséig végrehajtani nem szabad." [Mt. 14. § (3) bekezdés.]

A dolgozók hatékonyabb érdekvédelmének biztosítása érdekében a szakszervezeti szervek jogai a kifogásolási (vétó-) joggal bővültek. Ezt a jogot a legmagasabb vállalati szerv (VSZT, VSZB stb.) gyakorolhatja. A VSZT azonban ezt a jogkörét a választott testületekre decentralizálhatja, csak kivételes esetekben és meghatározott kérdésekben ruházhatja át a szakszervezeti szerv titkárára.

A SZOT elnökségének irányelvei szerint kifogásolási joggal lehet élni:

„a) Olyan gazdasági vezetői döntéssel szemben, amely a munkaviszonnyal, ideértve a dolgozók jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos összefüggő jogszabályokkal is (törvényekkel, rendeletekkel stb.) ellentétes.

b) Olyan gazdasági vezetői döntéssel szemben, melynek kiadása a szabályok szerint csak a szakszervezettel közösen vagy egyetértésben történhetett volna, illetve amely eltér a vállalat dolgozóinak élet- és munkakörülményeire vonatkozó közös vagy egyetértésben hozott vállalati szabályoktól.

c) Olyan intézkedésekkel szemben, amelyek eltérnek a szocialista erkölcs és bánásmód szabályaitól, sértik a dolgozók érdekeit.

A szakszervezeti szerv által tett kifogás halasztó ha-

tályú, vagyis az intézkedés végrehajtását fel kell függeszteni az illetékes szervek döntéséig."

A szakszervezeteknek *javaslattételi joguk* is van, például valamely jogszabály kiadására vagy valamilyen vitás kérdés rendezésére. A Munka Törvénykönyve erre vonatkozólag így intézkedik:

„Az állami szervek és vállalatok kötelesek a szakszervezettel együttműködni, tevékenységüket elősegíteni és a szakszervezetek észrevételeire, javaslataira álláspontjukat és annak indokát közölni." [Mt. 11. § (2) bekezdés.]

Ez a jog azt jelenti, hogy a szakszervezetek üzemi szervei például a munkavédelem kérdéseiben szükséges rendelkezések kiadására javaslatot tesznek, vagy kezdeményezik a megoldatlan problémák, vitás kérdések tisztázását. A szakszervezetek ilyen irányú javaslataira, kezdeményezéseire a vállalat köteles választ adni akkor is, ha elfogadja és megteszi a szükséges intézkedéseket, s akkor is, ha nem ért egyet velük. Ez utóbbit részletesen meg kell indokolnia. Ha az érdekelt szervek a vállalatnál nem tudnak megegyezésre jutni, a vitás kérdést a felsőbb állami és szakszervezeti szervek elé terjesztik.

A munkavédelem terén a jogszabályalkotásban való részvétel leggyakoribb módja az *egyetértésben történő szabályozás*. Erre vonatkozólag a Munka Törvénykönyve kimondja:

„A szakszervezet vállalati szervének egyetértése szükséges a vállalati munkavédelmi szabályzat megállapításához. Ugyancsak egyetértése szükséges a vállalatot vagy nagyobb egységeit érintő munkaviszonyra vonatkozó, de a kollektív szerződésben nem szabályozott, általános jellegű kérdések rendezéséhez." [Mt. 13. § (2) bekezdés.]

Az egyetértésben történő szabályozás lényege üzemi szinten az, hogy a vállalat mindaddig nem adhatja ki a rendelkezést, amíg az üzemi szakszervezeti szerv nem ért egyet a rendelkezéssel, illetve az egyes szabályokkal,

egyik legfontosabb területe pedig vállalati viszonylatban a vállalati munkavédelmi szabályzat (VMSZ).

A vállalati munkavédelmi szabályzatot az igazgató adja ki, mint igazgatói utasítást, ehhez a szakszervezeti bizottság vagy más üzemi szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Fontos, hogy a vállalatoknál a szakszervezeti tanács tárgyalja meg a vállalati munkavédelmi szabályzatot, és az esetleges módosítások, kiegészítések is a szakszervezeti tanács elé kerüljenek. Ez elősegíti a vállalati munkavédelmi szabályzat súlyának növelését, valamint azt is, hogy ne csak a szakszervezeti bizottság, hanem egy szélesebb testület is állást foglaljon és tekintélyével biztosítsa a szabályozás legcélravezetőbb megoldását.

Végül idetartozik az *együttes szabályozás* is. Vállalati viszonylatban ebbe a csoportba sorolhatók a kollektív szerződések, ezeket a vállalati szakszervezeti szerv köti meg a dolgozók nevében a vállalattal. A kollektív szerződés általában munkavédelmi kérdéseket is szabályoz.

A szakszervezeti szervek döntési jogköre két formában jelentkezik. Egyrészt önálló döntési joggal rendelkezik a vállalati szakszervezeti szerv azokban a kérdésekben, amelyekre jogszabályban kapott felhatalmazást. Ilyen a szociális és kulturális alapok felhasználásának módja, amelyet a szakszervezet vállalati szerve dönt el. Ugyanúgy, ahogy a vállalatnak azokban a kérdésekben, amelyeket önmaga szabályoz, ki kell kérnie a szakszervezeti szerv véleményét, ezekben a kérdésekben a vállalati szakszervezeti szervnek kell a döntés előtt a vállalat véleményét kikérnie.

A döntési jogkör másik formája, amikor a szakszervezeti szervet jogszabályok felhatalmazzák arra, hogy vitás kérdésekben döntést hozzon. Ilyen döntési joga van például a vállalati szakszervezeti szervnek a baleset üzemisége, oka vagy a szükséges intézkedések rögzítése során keletkezett vitákban.

A szakszervezeti szervek döntési jogköre viszonylag

széles területre terjed ki, és a vállalati önállóság növekedésével további bővülése is várható.

A vállalat szakszervezeti szervének döntési jogköre gyakorlásánál ki kell kérnie ugyan az illetékes vállalati szerv vagy személy véleményét, ez a vélemény azonban nem kötelezi a szakszervezeti szervet. Állásfoglalásának kialakításakor előfordulhat, hogy a döntések a véleménnyel éppen ellentétesek lesznek. Ez azonkívül, hogy a szakszervezeti jogok gyakorlásánál jelentős eszköz, az üzemi demokrácia fejlesztésében is fontos lépés.

1.2212 A vállalati kollektív szerződés

A Munka Törvénykönyve és a végrehajtására kiadott rendelkezések úgynevezett keretkövetelményeket határoznak meg. E keretek kitöltése, illetve részletekbe foglalása vállalati feladat. Ennek megfelelően a Munka Törvénykönyvével és végrehajtási utasításával kapcsolatos feladatokat a vállalati kollektív szerződésben (és a vállalati munkavédelmi szabályzatban) határozzák meg. A kollektív szerződés rögzíti a dolgozók munkaviszonyával kapcsolatos munkajogi kérdéseket (pl. a munkaviszony keletkezésének, megszűnésének módját, feltételeit és korlátait, a munkaidő, a pihenőidő, a szabadság, a túlmunka rendszerét, szabályait stb.). A biztonságos és egészséges munkavégzésre vonatkozó kérdések közül a kollektív szerződés azokat tartalmazza, amelyeket természetüknél fogva itt szükséges rendezni. Ezek a következők:

— A munkaidő, a pihenőidő és a túlmunka.

— A munkaruha juttatására való jogosultság és ennek feltételei.

— A csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatos kérdések.

— A nők és fiatalkorúak foglalkoztatásával kapcsolatos kérdések.

A nők, fiatalkorúak és a csökkent munkaképességű dol-

gozók foglalkoztatásával külön fejezetben foglalkozunk, ezért itt erre nem térünk ki.

Munkaidő, pihenőidő, túlmunka. Erőteljes törekvés van világszerte, de különösen a szocialista országokban a napi, heti, illetve a havi munkaidő csökkentésére. Ennek szükségszerűségét abban látják — többek között —, hogy a technika mai színvonala az embereket szellemileg jobban igénybe veszi, tehát a szervezet regenerálódása érdekében növelni kell a pihenőidőt. Más oldalról nézve, a korszerű technika lehetőséget is ad rá, hogy a munkaidőt rövidítsük. A munkaidő rövidítése mellett szól az is, hogy napjainkban a társadalom tagjainak kulturális igénye (tanulás, szórakozás stb.) lényegesen megnőtt, és szükségszerűen követeli a több szabad időt, hogy kulturális szükségleteit kielégíthesse.

A párt és a kormány határozatai alapján hazánkban is erőteljes a törekvés a munkaidő csökkentésére, ugyanakkor mutatkoznak ennek ellentmondó jelenségek is. Egyes munkásrétegek által teljesített túlórák számában például alig, helyenként pedig egyáltalán nincs csökkenés. Ezt egyes gazdasági vezetők a munkaerőhiánnyal, a termelésben előállott változásokkal magyarázzák, az üzemek jelentős részénél azonban valószínűbb, hogy a termelés szervezetlenségében van az ok. Az erre vonatkozó adatok (szerszámhiány, anyaghiány, a gépek karbantartása miatti várakozási idők stb.) szinte minden üzemben megtalálhatók. Előfordult, hogy egyik vállalat dolgozói kérték a csökkentett munkaidő bevezetését. A vállalat vezetősége ezt azzal utasította el, hogy a kiesett munkaidő a termelés és a termelékenység csökkenését hozná magával. A munkások és a vezetők tárgyalásai során bebizonyosodott, hogy a munka jobb szervezésével, a technológiák korszerűsítésével csökkentett munkaidő mellett is tartani lehet a korábbi termelési eredményeket.

A munkaidő csökkentésének egyik fontos feltétele, hogy a túlórázás csökkenjen. A túlórázások rendjére a

központi előírások csak keretkövetelményt határoznak meg, a részletek kidolgozása vállalati feladat, melyet a kollektív szerződésben kell szabályozni, erre utal a Munka Törvénykönyve is:

„A munkaidőt úgy kell beosztani és túlmunkát csak olyan mértékben szabad elrendelni, hogy a dolgozó egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, illetőleg személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan terhet ne jelentsen." [Mt. 38. § (1) bekezdés.]

A dolgozók rendszeres túlóráztatása a szervezetet fokozottan igénybe veszi, végső soron hozzájárulhat az egészség romlásához, nem egy esetben pedig balesetekhez vezet. Az egészségre ártalmas munkahelyeken különösen káros a rendszeres túlóráztatás. A szervezet ellenállása a nagyobb igénybevétel miatt csökken, így az egészségre káros anyagokkal szembeni védekezése már közelről sem olyan erőteljes, mint a munkaidő hatodik, hetedik órájában.

A túlórák és a balesetek közti összefüggést illetően az a helyzet, hogy a szervezet igénybevétele miatt nő a fáradtság, csökken a figyelem, s ez könnyen tévcselekvéshez vezet. Az iparban az összes balesetek 5,8%-a (1967. évi adat) a nyolcadik munkaórán túl következett be, ezen belül például az élelmiszeriparban a balesetek 8,6%-a következik be a nyolcadik munkaóra után.

A túlórák szabályozása során helyes, ha egy-egy üzemre vonatkozóan meghatározzák a maximális túlórakeretet, ezen belül pedig rögzítik, hogy egy-egy fő maximum hány túlórát végezhet naponta és egy hónap alatt. Ugyanakkor határozzák meg azt is, hogy milyen feltételek, indokok alapján rendelhetnek el túlóráztatást a gazdasági vezetők. Az engedélyezett túllépéséhez a vállalat igazgatójának külön engedélye legyen szükséges. Ilyen indok lehet többek között az, ha leltári munkáról, anyagi kár, az üzemeltetés érdekében szükséges hiba elhárításáról van szó, illetve, ha meghibásodás miatt kell a termelési feladatoknál levő lemaradást behozni stb.

Egészségre ártalmas munkakörökben — ahol emiatt a munkaidőt csökkentették, és ahol egészségi ártalom címén a dolgozók pótszabadságban vagy egészségügyi pótlékban részesülnek — csak kivételesen engedélyezzék a túlóráztatást. Az új Munka Törvénykönyvének megjelenése előtt az egészségre ártalmas munkakörökben a szakszervezet és a miniszter előterjesztése alapján a SZOT illetékes szerve járult hozzá a túlóráztatáshoz. Jelenleg ez az üzem hatáskörébe tartozik. A kollektív szerződésben meg kell határozni, milyen kivételes esetek azok, amikor e kategóriába tartozó dolgozóknál túlóra rendelhető el. Több kollektív szerződésben ezt úgy határozták meg, hogy „egészségre ártalmas munkakörökben túlórát elrendelni csak baleset vagy természeti csapás megelőzése, illetve következményeinek elhárítása és olyan anyagi kár megelőzése végett lehet, mely nem volt előre látható. Egyéb esetekben a túlórát elrendelni csak az igazgató és az szb együttes, előzetes engedélye alapján lehet."

Összefoglalva: a túlmunkával kapcsolatban a kollektív szerződésben határozzák meg, hogy

— a túlmunka elrendelésére ki illetékes, és az egyes vezetők milyen mennyiségben rendelhetnek el túlórát;

— egy fő egy hónapban vagy egy évben hány túlórát teljesíthet;

— milyen esetekben rendelhetnek el a különböző szintű gazdasági vezetők túlmunkát;

— egészségre ártalmas munkakörökben milyen rendkívüli esetben és kinek az engedélyével lehet a dolgozókat túlóráztatni;

— milyen esetben kell a túlóra elrendeléséhez a műhelybizottság, a szakszervezeti bizottság előzetes hozzájárulását beszerezni.

Munkaruha. Az Mt. 50. §-a előírja, ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a dolgozónak a vállalat munkaruhát, ha pedig a munka jellege megkívánja, formaruhát adhat (a továbbiakban: munkaruha). Erre vonatkozóan — az

egyenruha-juttatás kivételével — részletes központi rendelkezés nincs. A juttatásra jogosító munkaköröket, a juttatható ruhaféleségeket, valamint a kihordási időt a vállalati kollektív szerződésben kell meghatározni. A munkaruha juttatásának meghatározásánál a vállalati kollektív szerződés, illetve melléklete tételesen sorolja fel mindazokat a munkaköröket, ahol a dolgozóknak munkaruhát biztosítanak, meghatározva azt is, hogy milyen ruhaféleségeket, milyen kihordási idővel bocsátanak a dolgozók rendelkezésére. Igen sokszor ugyanis figyelmen kívül hagyják a vállalatoknál a munkák természetét, és így mindenkire közel egyformán bírálják el a kihordási időket, és egyenlő minőségű ruhával látják el a dolgozókat. Ez nem helyes. Arra kell törekedni, hogy a munka természetének figyelembevételével, differenciáltan határozzák meg a kihordási időt. Ahol az elhasználódás nagyobb fokú, ott esetleg adjanak jobb minőségű munkaruhát stb. Ebből következik, hogy a munkaruhák beszerzésénél jobban figyelembe kell venni, milyen munkahelyeken kívánják azokat felhasználni, vagyis a ruhafajtát, a ruha minőségét úgy válasszák ki, hogy a célnak a legjobban megfeleljen.

Igen sok problémát okoz és sok vitára ad alkalmat, hogy nincs szabályozva a munkaruha megtérítése a vállalattól történő kilépések, áthelyezések esetére. Helyes a kollektív szerződésben ezt is rendezni. Például előírható, hogy ha a kihordási idő még nem járt le, akkor kiskereskedelmi áron a dolgozó a hátralevő időre eső részt kifizesse, ezzel tulajdonába megy át a munkaruha. Más megoldás lehet a visszaszolgáltatási kötelezettség stb. A dolgozóknál gyakorta előfordul, hogy betegség vagy egyéb okok miatt több hónapon keresztül is távol kell maradniok munkahelyüktől. Ilyenkor a kihordási idő kiszámítása is problémát okozhat. Helyes tehát, ha erre vonatkozóan is meghatározzák, hogy milyen távollét miatt és milyen időn túl hosszabbítják meg az eredetileg meghatározott kihordási időt.

Az előzőkben említetteken kívül, ha szükséges, szabályozni lehet a munkaruha-juttatás feltételeit az újonnan belépőkre, a próbaidősökre vonatkozóan is.

Megjegyezzük, hogy a vállalatoknál a munkaruhára fordított kiadások a termelés költségeit terhelik. Munkaruha-járandóság címén a dolgozónak pénz nem adható.

1.2213 A vállalati munkavédelmi szabályzat

A VMSZ a munkaviszonnyal összefüggésben csak az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó kérdéseket rendezi. Jellegét a következőkben lehetne meghatározni:

A VMSZ a dolgozók egészséges és biztonságos munkavégzésére vonatkozó igazgatói utasítás, melyet az igazgató a szakszervezeti bizottsággal egyetértésben ad ki. Ez egyben kifejezi az igazgató különleges felelősségét is az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtéséért.

A VMSZ jogszabály jellegű. Végrehajtása kötelező és megszegése következményeket vonhat maga után. A benne szabályozandó kérdések körét a 6/1967. (X. 8.) SZOT számú szabályzat 4. §-a, részletesebben a SZOT elnökségének a vállalati munkavédelmi szabályzat készítéséhez kiadott irányelvei (1968. július 29.) határozzák meg.

A SZOT szabályzat 4. §-a szerint:

„A vállalati munkavédelmi szabályzatot a vállalat a szakszervezet vállalati szervével egyetértésben adja ki. A vállalati munkavédelmi szabályzatban kell meghatározni:

a) az óvórendszabályok vállalaton belüli alkalmazására vonatkozó előírásokat, illetve azokat a követelményeket, amelyeket az óvórendszabályok, a munkavédelemre vonatkozó szabványok, a tervezési irányelvek és más szabályok a vállalat hatáskörébe utalnak;

b) azokat a követelményeket, amelyeket az óvórendszabályok nem tartalmaznak, de amelyek szabályozására a vállalatnál, annak sajátosságai miatt szükség van;

c) az óvórendszabályok előírásaitól való — a vállalat sajátosságai miatt szükségessé vált, a 2. §-nak megfelelően végrehajtott — eltéréseket;

d) az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó más jogszabályok által a vállalat hatáskörébe utalt feladatokat, mint például a védőruha, védőeszköz, védőétel, védőital juttatásának szabályait, a dolgozók munkavédelmi oktatásának kérdéseit, az orvosi vizsgálatok, a havi szemlék rendjét, a balesetek kivizsgálásával kapcsolatos vállalati feladatokat."

A következőkben, a SZOT elnökségének irányelvei alapján, a VMSZ egyes fejezeteiben szabályozni kell a következőket:

I. fejezet. Az óvórendszabályok előírásának vállalati alkalmazása:

E fejezetben meg kell határozni az Általános balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály, a szakmai óvórendszabályok vagy egyéb ilyen jellegű központi szabályzatok vállalaton belüli alkalmazásával kapcsolatos feladatokat, ezekben a szabályzatokban előírt követelmények megvalósítására vonatkozó megoldásokat, eljárásokat.

Szabályozni kell azokat a követelményeket, illetve a megvalósításukra vonatkozó műszaki és egyéb szervezési megoldásokat, amelyeket az óvórendszabályok, a munkavédelemre vonatkozó szabványok, a tervezési irányelvek és más szabályok a vállalat hatáskörébe utalnak.

Rögzíteni kell azokat a követelményeket, amelyeket az óvórendszabályok nem tartalmaznak, de amelyek szabályozására a vállalatnál, annak sajátossága miatt, szükség van.

Tartalmazza az óvórendszabályok előírásaitól a vállalati sajátosságok miatt szükségessé vált eltéréseket, azt, hogy milyen eltérő intézkedéssel biztosítják az egészséges és biztonságos munkavégzést.

Az ÁBEÖ-nak megfelelően határozza meg, hogy a technológiai utasítások, a gépek, berendezések kezelési utasításai hol, milyen területen és milyen módon foglalkozzanak az egészséges és biztonságos munkavégzéssel.

II. fejezet. Egyéni védőeszközök, védőruha, védőétel, -ital, tisztálkodási eszközök és szerek juttatásának szabályai:

E fejezetben kell meghatározni, hogy az egyes munkahelyeken milyen egyéni védőeszközöket, -felszereléseket biztosít a vállalat, valamint ezek használatának módját. Meg kell határozni, hogy mely munkakörökben milyen védőétel-, védőital-féleséget és milyen tisztálkodási eszközöket, szereket biztosít a vállalat.

III. fejezet. Dolgozók munkavédelmi oktatásának szabályozása:

Itt szabályozni kell az új, valamint az áthelyezett dolgozók elméleti és gyakorlati oktatásának anyagát, módját, idejét, a vizsgára kötelezettek oktatásának, vizsgáztatásának módját.

IV. fejezet. Orvosi vizsgálatok rendje:

Az Mt. 79. §-a alapján határozza meg a VMSZ az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok vállalati rendjét, azokat a munkaköröket, ahol az említett vizsgálatok kötelezők.

V. fejezet. Munkavédelmi eljárási kérdések:

Ennek keretében határozzák meg:

— a vezetők munkavédelmi kötelezettségeit az irányító, ellenőrző feladatok ellátásával kapcsolatban;

— a munkavédelmi szemlék megtartásával összefüggő feladatokat;

— a biztonsági megbízottak feladatait;

— a balesetek kivizsgálásával kapcsolatos vállalati feladatokat;

— azt, hogy a vállalat miként biztosítja a szakszervezeti bizottság, a műhelybizottság képviselőinek tevékeny részvételét a munkavédelmi feladatok ellátásában.

A VMSZ-ek hatálybaléptető rendelkezéseiben helyes, ha az igazgató utasításban rendelkezik a következőkről:

— Mikortól lép hatályba a VMSZ.

— Mely gyáregységek kötelesek és milyen kérdésekben a VMSZ-t kiegészíteni, az eljárás módja hogyan történjen (pl. az szb és a gyáregység vezetője hagyja jóvá és ezután a vállalat igazgatójához és a vállalati szakszervezeti bizottsághoz is felterjesztik stb.).

— A VMSZ-től való elérés rendje milyen legyen. Helyes ebben az esetben a SZOT-szabályzat 2. §-át értelemszerűen alkalmazni (pl. a műhelybizottság az üzemvezetővel együttesen is néhány kérdésben adhat eltéréshez engedélyt, amelyről értesítsék a vállalat igazgatóját és szakszervezeti bizottságát; ha ezek pl. hat napon belül nem válaszolnak, akkor bevezethető stb.).

— Rendelkezzék a VMSZ előírásainak megtartásáról és ellenőrzéséről, előírásainak módosításáról, időközönként való felülvizsgálatáról is.

A VMSZ elkészítése nem nélkülözheti az eddigi tapasztalatok összegezését a vállalat munkavédelmi tevékenységét illetően. Szükséges, hogy összeállításába bevonják a műszaki és fizikai dolgozókat. Az elkészítést elemző munka és adatgyűjtés előzze meg: hasznosítsák azokat a javaslatokat, észrevételeket, amelyeket a dolgozók munkavédelmi vonatkozásban a termelési tanácskozásokon tettek; a munkavédelmi őrök észrevételeit; a megtörtént balesetek tanulságait; vizsgálják meg a vállalat munkahelyeit, s ennek alapján határozzák meg, hogy az egyes munkafolyamatoknál, gépeknél, berendezéseknél milyen feltételek szerint lehet a dolgozókat foglalkoztatni.

Az óvórendszabályok előírásait is tanulmányozni kell abból a szempontból, hogy melyek azok a munkahelyek, technológiák, gépek, berendezések, amelyekre vonatkozóan nincsenek előírások vagy továbbiak válnak szükségessé. Az óvórendszabályok előírásainak áttekintése

során derül ki az is, hogy mely feladatok szabályozását utalják a vállalat hatáskörébe.

Igen hasznosnak bizonyult az a gyakorlat, mely szerint a VMSZ-ek fejezeteinek készítésére külön-külön bizottságokat hoztak létre.

A VMSZ-ek átdolgozása, ha azok a SZOT elnökségének, illetve a szakszervezetek irányelvei szerint készültek, csak akkor válik szükségessé, ha a központi rendelkezések vagy a vállalatnál megváltozott körülmények indokolják. Mivel a vállalatoknál a technológiai eljárások, a termelés fejlesztésével járó feltételek, körülmények változnak, ezért helyes, ha időközönként (pl. két-három évenként) előírják a VMSZ felülvizsgálatát, illetve a szükséges módosítások elvégzését.

A VMSZ-ben csak azokat a kérdéseket kell szabályozni, melyekre a vállalat tevékenysége folytán szükség van, a központi szabályok megismétlésének nincs semmi értelme. Az előírások legyenek konkrétak, a dolgozók értsék meg belőlük, hogy feladataik ellátásához milyen védőberendezést, egyéb biztonsági intézkedést kell a vállalatnak biztosítania. A vezető pedig világosan tudja meg belőlük, hogy az adott munkahelyen milyen intézkedéseket kell tennie a dolgozók egészséges és biztonságos foglalkoztatása érdekében. Ha az előírások ilyen értelműek, akkor betartásukra is jobban lehet számítani és számonkérésükre is nagyobb lesz a lehetőség.

2. MŰSZAKI ÉS EGÉSZSÉGÜGYI MEGELŐZÉS

2.1 AZ ÁLTALÁNOS BALESETELHÁRÍTÓ ÉS EGÉSZSÉGVÉDŐ ÓVÓRENDSZABÁLY ALKALMAZÁSA

A szakszervezeti szervek jogszabályokban biztosított jogaik alapján jelentősen kiveszik részüket a műszaki és egészségügyi megelőzésből, ugyanakkor követelmények felállításával és rendszeres ellenőrzéssel gondoskodnak a fejlődés megfelelő üteméről. A műszaki és egészségügyi megelőzés a baleseti és foglalkozási megbetegedések tárgyi alapját képezi. Ezért a szakszervezetek különös figyelmet fordítanak rá. Ellenőrzik az új létesítmények, valamint rekonstrukciók üzembe helyezését, a gépek és berendezések használatbavételét.

Az új üzemek létesítése, a rekonstrukciók során biztonságos és egészséges munkakörülményeket kell teremteni, meg kell szüntetni azokat a szükségmegoldásokat, amelyeket régi üzemeknél átmenetileg eltűrtek.

A munkakörülmények javítására nagy lehetőséget nyújt az új üzemek építése, továbbá a régi üzemek és technológiai folyamatok rekonstrukciója. Lehetőség nyílik például a nehéz és veszélyes munkafolyamatok gépesítésére, a munka korszerű megszervezésére, az egészségügyi és szociális létesítmények fejlesztésére, az ilyen irányú ellátottság javítására.

Az üzemi szakszervezeti szerveknek fontos feladatuk, hogy ösztönözzék a gazdasági vezetést a védelem kor-

szerű módszereinek és magasabb szintjének elérésére. Az ÁBEÓ a műszaki megelőzésnél négy fokozatot határoz meg:

I. fokozat: „a munkaszervezést, a technológiát, a munkaeszközt úgy alakítják ki, hogy veszélyforrás nincs, vagy a dolgozó a veszélyzónán kívül végzi tevékenységét és oda akaratlanul nem tud behatolni".

A műszaki megelőzésnek e legmagasabb foka biztosítja a legkedvezőbb feltételeket a biztonságos munkához. Így arra kell törekedni, hogy ahol erre a műszaki és gazdasági feltételek biztosíthatók, a műszaki megelőzésnek első fokozatát alkalmazzák. Egyes esetekben, ha ezt a veszély jellege és mértéke indokolja, egyéb feltételekre való tekintet nélkül kötelezni lehet a vállalatot az első fokozat alkalmazására.

II. fokozat: „a dolgozó a veszélyzónában, illetve időnként a veszélyzónába hatolva végzi tevékenységét, a védelem a dolgozó magatartásától függetlenül működik, kényszerkapcsolatban van a géppel, berendezéssel, kiiktatása meggátolja működtetését".

Ez a fokozat nem biztosítja a teljes veszélymentességet, hiszen a dolgozó folyamatosan vagy időszakosan a veszélyzónában végzi tevékenységét. A védelem meghibásodása vagy a veszélyforrás hatóképességének más módon történő felszabadulása esetén a védelem megszűnik, vagy hatásfoka jelentős mértékben leromlik, így a veszélyeztetettség nő. Az ehhez a fokozathoz tartozó védelemrendszerek közül a legismertebbek a kényszerműködtetésű védőberendezések, melyek kiiktatása a gép vagy berendezés működtetését megakadályozza.

III. fokozat: „a dolgozó a veszélyzónában, illetve időnként a veszélyzónába hatolva végzi tevékenységét, a védelem a dolgozó magatartásától függően működik."

E fokozatnál a dolgozó akarata, ügyessége, magatartása lényegesen befolyásolja a védelem hatásosságát. Ilyen esetben a védelem attól függ, hogy a dolgozó rendelkezik-e a szükséges ismeretekkel, képességekkel a védelem

működtetésére, illetve megfelelő magatartást tanúsít-e a védelmi berendezések használatánál. A dolgozó ennél a fokozatnál is időszakosan vagy folyamatosan a veszélyzónában tartózkodik, ott végzi munkáját, és így a veszély hatóképességének felszabadulása esetén ki van téve balesetnek.

IV. fokozat: „egyéni védőeszközök és védőfelszerelések általában kiegészítő védelemként alkalmazandók, rendeltetésszerű használatuk az ellenőrzéstől és a dolgozó magatartásától függ."

E fokozatra az jellemző, hogy a védelem még nagyobb mértékben függ a dolgozó szándékától, annál is inkább, mert az egyéni védőeszközök és védőfelszerelések használata esetleg bizonyos kényelmetlenséggel jár, és a dolgozó magatartásán, továbbá az ellenőrzésen múlik, hogy ezeket az eszközöket valóban rendeltetésszerűen használja-e. A rendeltetésszerű használat is elsősorban a dolgozótól és a munkáját irányító vezető ellenőrzésétől függ (pl. a gázálarcot jól veszi-e fel, megfelelő szűrőbetétet használ-e stb.).

A műszaki megelőzés szempontjából igen lényeges annak eldöntése, hogy valamely technológiai folyamatnál, gépnél, berendezésnél a veszélyforrás fokozott hatóképességű-e, és ennek megfelelően fokozott védelmet szükséges-e alkalmazni. Ezt részben a gépek és berendezések minősítésénél kell tisztázni, részben egyes technológiai folyamatokra vonatkozólag a vállalati munkavédelmi szabályzatban szükséges rögzíteni a fokozott védelem alkalmazását. Mivel a központi rendelkezések rendszerint csak általánosságban szabályozzák a követelményeket, a védelem konkrét meghatározásának az üzemben kell történnie, az üzemi szakszervezeti szerveknek tehát ezen a téren nagyon fontos feladataik vannak. A cél természetesen a műszaki megelőzés minél magasabb színvonalának elérése. Ez azonban nem valósulhat meg tervszerűtlenül. A baleseti helyzet elemzése, a technológiai folyamatok, berendezések, gépek tüzetes vizsgálata

alapján lehet rögzíteni a műszaki megelőzéssel szemben támasztott követelményeket, konkrétan az egyes műhelyrészekre, technológiai folyamatokra, berendezésekre.

Az üzemi szakszervezeti szervek eredményes munkát akkor fejtenek ki a műszaki megelőzés színvonalának javításáért, ha rendszeresen felmérik, melyek azok a munkafolyamatok és gépek, ahol a védelem szintje nem kielégítő, és ennek alapján ösztönzik a gazdasági vezetést az így jelentkező problémák megoldására. A tervszerűséget segíti elő az, ha a védelem színvonalának emelését a munkavédelmi intézkedési tervekben irányozzák elő.

A szakszervezeti bizottságok a baleseti helyzet elemzése és a technológiai folyamatok vizsgálata alapján irányítsák rá a gazdasági vezetés figyelmét a veszélyes vagy egészségre ártalmas munkafolyamatokra, műveletekre, illetve az olyan módszerek alkalmazására, amelyek segítségével a dolgozót ki lehet vonni a veszélyzónából. Ilyen lehet például a távvezérlés, a zárt rendszerű munkafolyamatok bevezetése stb.

A gépesítés kapcsán különös gondot érdemel a veszélyes és megerőltető munkafolyamatok mechanizálása. Ilyen terület például az anyagmozgatás, amelynek korszerű kialakítása biztosítja a technológiai folyamatoknál az egyenletes és állandó anyagáramlást, az anyagmozgatási útvonalak lerövidítését, a felesleges és gyakran zsúfoltságot okozó anyagtárolás megszüntetését.

A munkakörülmények vizsgálata terjedjen ki olyan kérdésekre is, mint például a szellőzés, a világítás, a zaj- és a rezgésártalmak elhárítása, a munkahelyek célszerű berendezése, az ember és a gép helyes kapcsolatának kialakítása, a kényelmes munkavégzés lehetőségeinek biztosítása.

Az egészségügyi megelőzés szempontjából fontos, hogy a vállalat gondoskodjék a dolgozók szükségleteinek megfelelő üzemegészségügyi létesítményekről és ezek folyamatos üzemeltetéséről. Ezzel kapcsolatban az üzemi szakszervezeti szerveknek különösen azt kell vizsgálniok,

hogy a dolgozók ilyen irányú ellátottsága a maximális létszámhoz mérten kielégítő-e, természetesen az esetleges jövőbeni felfutás figyelembevételével. Vannak még ugyanis olyan tapasztalatok, hogy a szociális létesítmények nem mindig készülnek el a termelőüzemekkel egyidejűleg, és ezért az üzemeltetés megkezdésekor, illetve a létszám felfutásakor a szociális ellátottság kedvezőtlenül alakul. Az ilyen jelenségek ellen fel kell lépni, mert megengedhetetlen, hogy az üzemek korszerűsítése során ne javítsák a munkavédelmi szolgáltatások színvonalát. Azok a szakszervezeti szervek járnak el helyesen, amelyek ilyen esetben nem adják meg a használatbavételi, illetve üzembe helyezési engedélyt.

A műszaki és egészségügyi megelőzés fejlesztése szempontjából fontos, hogy az üzemi szervek, aktivisták, munkavédelmi őrök ismerjék azokat a technikai és tudományos vívmányokat, amelyek segítik a munkakörülmények javítását. A műszaki fejlesztéssel párhuzamosan javulni kell a munkakörülményeknek is. Az új gyártási eljárások, új gépek, berendezések bevezetésekor, illetve használatbavételénél azt kell tehát vizsgálni, hogy a technológiai igények kielégítésével egyidejűleg kedvezően alakulnak-e a munkakörülmények. Ha a fejlesztés nem vezet a munkakörülmények javítására, sőt, esetleg kedvezőtlenebbé teheti azokat, a szakszervezeti bizottság, a műhelybizottság vagy az illetékes szakszervezeti szerv tisztségviselője hívja fel erre a gazdasági és műszaki vezetők figyelmét, ha pedig ennek nincs eredménye, akkor az illetékes üzemi szakszervezeti szerv követelje meg a munkavédelmi igények megfelelő kielégítését.

A munkakörülmények javításában számos esetben fontos szerepük van a munkavédelmi újításoknak. Az üzemi szakszervezeti szervek ezen a területen kettős feladatot látnak el. Egyrészt arra ösztönzik a gazdasági vezetőket és a kollektívát, hogy vizsgálják meg, mely munkafolyamatoknál szükséges és lehetséges a munkakörülmé-

nyek javítása, és dolgozzanak ki erre megfelelő technikai eljárásokat, másrészt segítik és ellenőrzik a gazdasági vezetőket az újítások értékelésében, abban, hogy a megfelelő újításokat fogadják el és vezessék be. Természetesen a szakszervezeti bizottságnak azzal is kell foglalkoznia, hogy az újító megfelelő erkölcsi és anyagi elismerésben részesüljön.

Sok üzemben igen behatóan foglalkoznak a szakszervezeti szervek a munkavédelmi újításokkal, közreműködnek a gazdasági vezetés által kiadott újítási feladatterv kidolgozásában, részt vesznek az újítások elbírálásában, és folyamatosan ellenőrzik használhatóságukat és alkalmazásukat. Több üzemben rendszeresen megrendezik a munkavédelmi újítási hónapot, amelynek során a munkavédelmi újításokra különös nyomatékkal felhívják a dolgozók figyelmét, a beadott újításokat soron kívül bírálják el és vezetik be. Egy-egy ilyen munkavédelmi hónap alkalmával gyakran több száz újítást is benyújtanak a dolgozók, s ezeknek jelentős részét hasznosan alkalmazzák az üzemben.

2.2 AZ ÓVÓRENDSZABÁLYOK ELŐÍRÁSAINAK VÁLLALATI ALKALMAZÁSA

Mint már erről az **1.2213** pontban szó volt, a vállalatoknál az óvórendszabályok előírásainak alkalmazását a VMSZ-ben kell meghatározni.

A szabályozás során a fő törekvés az legyen, hogy az egészséges és biztonságos munkafeltételeket elsősorban műszaki és munkaszervezési intézkedésekkel biztosítsák. Különös gonddal kell a feltételeket meghatározni azoknál a munkahelyeknél, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű.

Az óvórendszabályok számos berendezésre, gépre stb. nem írnak elő konkrét megoldási formát, hanem csak követelményt határoznak meg. Ebben az esetben olyan természetű kérdések szabályozására, megoldására, meghatározására van szükség, amelyekkel a vállalat biztosítja az óvórendszabályok keretkövetelményeiben előírt cél megvalósítását.

A megoldások igen sokfélék lehetnek, és ezek függnek a munka természetétől, a termelőberendezésektől. A vállalatoknak megvan rá a lehetőségük, hogy a célnak és a lehetőségeknek legjobban megfelelő teendőket határozzák meg, és ez jó is, mert sajátos helyzetüket és adottságaikat jobban figyelembe tudják venni, a követelményben viszont engedményeket nem lehet adni. A vállalatoknak tehát az óvórendszabályok előírásait ki kell elégíteniök, azokkal ellentétesen a dolgozókat nem foglalkoztathatják, és ellentétes előírásokat sem tartalmazhat a VMSZ.

Az ÁBEÓ **1.23** pontja előírja:

„Meglevő létesítményeknél a gép, berendezés üzemeltetése legyen kényszerkapcsolatban a védőberendezéssel, kiiktatása gátolja meg a termelőberendezés működtetését."

Ennek megoldására több lehetőség van, például elektromos, mechanikus reteszelés, fotocellás megoldás stb. Az egyik VMSZ például a következőt írja elő a tépőgépekre:

„Az előtépő, tépő- és utótépő gépek szöges dobjait fedő védőberendezéseket kényszerkapcsolatba kell hozni a gép indítóberendezésével úgy, hogy a fedél felnyitásakor az az áramkört megszakítsa. Emellett biztosító retesszel kell ellátni, amely megakadályozza, hogy a dolgozó a gépbe nyúljon, amíg a szöges dob, illetve munkaszerv forog."

Az ÁBEÓ **12.03** pontja leszögezi:

„Gépnél, berendezésnél biztosítani kell, hogy a működésből keletkező szikra, szilánk, a törésből származó anyag senkit ne veszélyeztessen."

Ennek megoldására is több lehetőség van, ami függ a technológiai eljárástól, a géptípusoktól, a megmunkálandó anyagoktól, a szerszámoktól stb. Érthető tehát, hogy e sok befolyásoló körülmény miatt központilag mindenre kiterjedő és hatásos megoldások nem írhatók elő.

Az egyik VMSZ például az esztergapadoknál védőlap, forgácstörő használatát, a csiszológépeknél elszívást, védőlap használatát, másutt a kirepülő szilánkok, szemcsék ellen a védelmet zárt rendszer kialakításával határozza meg.

Az általános jellegű előírások nem jók. Például az ÁBEÓ **1.23** pontjával kapcsolatban nem jó ez a meghatározás, hogy „a vezető feladata az olyan technológiai eljárás biztosítása, mely kizárja a balesetet és megbetegedést", mert ebből nem tűnik ki, hogy egyik vagy másik technológiánál, gépnél, berendezésnél konkrétan mi a követelmény az egészséges és biztonságos üzemeltetéssel kapcsolatban.

Az óvórendszabályok az egyes műszaki, szervezési megoldások meghatározását is a vállalatok szabályozási hatáskörébe utalták. Így például az ÁBEÓ **3.22** pontja a vállalat feladatává teszi azt, hogy a munkát közvetlenül irányító vezetők ellenőrzésének módját, gyakoriságát szabályozza, az **1.21** pontja pedig azt, hogy egyes sajátos munkafolyamatokra, gépekre — ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű — a fokozott védelem feltételeit meghatározza.

Az egyik VMSZ-ben az ÁBEÓ **3.22** pontja alapján a vezetők feladatát így határozták meg:

„A munkát közvetlen irányító vezető (művezető, csoportvezető) műszakonként legalább kétszer (reggel és munkaközi szünet után) köteles meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények a biztonsági követelményeknek megfelelnek-e?"

Másutt a közvetlen vezető feladatává tették a rendszeres ellenőrzést, ezenkívül kötelezték arra, hogyha a gép, berendezés meghibásodik, ha szabálytalan munka-

végzést tapasztal, akkor megtegye a szükséges intézkedéseket.

Ott, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, helyes a vezetőket az ellenőrzéssel kapcsolatosan nagyobb követelmények elé állítani (pl. munka közben is többször győződjenek meg arról, hogy a gép, berendezés működése megfelelő-e, a dolgozók használják-e a védőberendezéseket stb.).

Az ÁBEÓ **1.21** pontjának gyakorlati alkalmazásával, illetve a fokozott védelem biztosításával kapcsolatban az alábbiakat fontos szabályozni:

Határozzák meg azokat a gépeket, munkafolyamatokat, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű. Ezt a VMSZ függelékében is rögzítsék.

Azokat a gépeket, munkafolyamatokat ne sorolják be „a veszélyforrás fokozott hatóképességű" kategóriába, amelyeknél műszakilag megoldott a védelem.

Nem elég csak felsorolni azokat a munkafolyamatokat, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, hanem határozzák meg a fokozott védelem módját is.

A fokozott védelem módjait nem lehet csak a dolgozó személyes állapotára korlátozva kialakítani (pl. alkalmassági vizsgálatok), hanem az elsősorban műszaki intézkedésekben nyilvánuljon meg.

Arra kell törekedni, hogy mindenütt, de különösen ott, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, a védelmet a lehetőségeknek, illetve a műszaki gazdasági adottságoknak megfelelő legmagasabb szintű műszaki megelőzéssel biztosítsák.

A fokozott hatóképességű veszélyforrás kategóriába elsősorban azok a berendezések, gépek, munkafolyamatok sorolandók be, ahol a leggyakoribbak és legsúlyosabbak a balesetek, ahol a védelem nagymértékben a dolgozó magatartásától, ügyességétől függ.

Az egyik vállalatnál többek között a következő követelményeket határozták meg ott, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességűnek minősül:

„Zárt keverőgépek... A gépeknél a szilárd anyagok mechanikus etetését kell biztosítani. A folyékony vagy megolvasztható anyagokat zárt csővezetéken kell beadagolni...

Folyamatos vulkanizáló berendezés... A bemenőnyílást távolságtartó kézvédelemmel kell ellátni. A gépnél helyi elszívást kell alkalmazni. A tekercsek beemeléséhez, illetve kiemeléséhez emelőberendezést kell biztosítani..."

Másutt az említett példa szerint meghatározták a gépeknél, berendezéseknél, munkafolyamatoknál a fokozott védelem azon konkrét módjait, amelyeket azonnal alkalmazni lehet. Ezen túl felsorolták azokat a munkafolyamatokat is, amelyeknél a veszélyforrást fokozott hatóképességűnek minősítették, s a műszaki fejlesztési osztály feladatává tették, hogy a fokozott védelemre vonatkozó megoldásokat záros határidőn belül dolgozza ki.

Az egyik VMSZ-ben előírták, hogy a vállalat munkavédelmi osztálya kétévenként köteles felmérést végezni, és a műszaki fejlesztési osztállyal együttesen a megoldásra váró feladatokat a fejlesztési tervbe beépíteni. Megint másutt előírták, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, ott, amíg erre vonatkozó műszaki jellegű megoldások nem kerülnek bevezetésre, addig meghatározott időnként szünetet kell tartani. Más munkahelyen a vezető gyakori ellenőrzését, a dolgozók munkavédelmi vonatkozású vizsgakötelezettségét, rövid szakmai tanfolyam megszervezését stb. írták elő. Az intézkedések alapvető célja a megelőzés műszaki eszközökkel történő megoldása, de mivel ezt a vállalat egyik napról a másikra minden vonatkozásban nem tudja biztosítani, így lehetőségeinek megfelelően vette tervbe azokat, biztosítva, hogy átmenetileg se legyen megoldatlan helyzet. A szakmai és munkavédelmi oktatás gyakoribb alkalmazása, az ellenőrzés fokozása a műszaki megelőzés helyett, természetesen csak átmeneti megoldás lehet.

A vállalatoknál számos olyan munkafolyamat, technológiai eljárás van, számos olyan gépet, berendezést üzemeltetnek, amelyekre az óvórendszabályok nem tartalmaznak előírást. Ezekre vonatkozóan is meg kell határozni az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. A vállalatok többségénél vannak célgépek, egyedi technológiák, vagy változik a technológia, új anyagok kerülnek felhasználásra, speciális kutató-, kísérleti munkák folynak stb. De a termelés sajátossága miatt arra is szükség lehet, hogy az óvórendszabályok előírásain kívül is legyenek egyes munkafolyamatokra stb.-re vonatkozó előírások.

A VMSZ-ekből vett néhány példával érzékeltetni szeretnénk, hogy a vállalatok milyen kérdéseket szabályoztak.

„Vezetőfülke nélküli autóbusz alvázát a gyár területén csak vonórúddal szabad vontatni, maximálisan 10 km-es sebességgel, valamint rögzített ülőhely biztosítása mellett."

„A szárítógáz begyújtását, majd a kemencefűtés fokozását és a kemence égőinek üzembe helyezését, az ún. »nagygáz« beengedését az energia főosztály tüzeléstechnikusa végezheti."

„Minden targoncát el kell látni első és hátsó rendszámtáblával és a szükséges jelző-, valamint biztonsági berendezésekkel."

„A gyári csőalagutak az energiaszolgáltató gyárrészleg vízszolgáltató üzeméhez tartoznak. Mindenkori üzemkészségükért az üzemeltető felelős, ebből eredően annak írásbeli engedélye nélkül senki nem mehet le az alagútba, ott átalakítást, módosítást, karbantartást stb. nem végezhet és nem végeztethet."

„A préslégköszörű gépek fordulatszámának ellenőrzését a gyártóeszköz-gazdálkodásnak havonta kell elvégeznie. Az 5000 ford./percnél nagyobb fordulatszámú préslégköszörű ellenőrzése minden műszak kezdetén kötelező."

Ezenkívül számos olyan dolgot szabályoznak a VMSZ-ekben, melyek a speciális gépek, berendezések egészséges és biztonságos üzemeltetésének feltételeit határozzák meg. Igen helyesen több VMSZ konkrétan tartalmazza a szerszámok (elektromos és egyéb kézi szerszámok) ellenőrzésének rendjét, módját, az óvórendszabályok előírásain túl. Különösen az anyagmozgatásnál határoznak meg feladatokat.

Sok esetben előfordul, hogy az óvórendszabályok előírásait csak eltéréssel vagy egyáltalán nem tudják a vállalatnál alkalmazni. Ez esetben a rendelkezéstől a vállalat igazgatója a vállalat szakszervezeti szervével egyetértésben eltérően rendelkezhet. Az eltéréssel kapcsolatos eljárást a SZOT-szabályzat 2. §-a tartalmazza. Az eltérés engedélyezésénél meg kell határozni azt is, hogy milyen más egyenértékű intézkedésekkel biztosítják adott munkahelyen az egészséges és biztonságos munkafeltételeket.

Az óvórendszabályoktól való eltérés általában átmeneti jellegű lehet, ezért azt is határozzák meg, hogy ez menynyi időtartamra szól, továbbá, hogy a központi előírásban levő követelményt mily módon és mikorra hajtják végre. A VMSZ-ben tehát nem elégséges csak felsorolni azokat a munkafolyamatokat, amelyeknél valamely előírás betartása nem biztosítható, meg kell határozni a helyettesítő megoldást is, amely az óvórendszabály előírásainál alacsonyabb értékű nem lehet.

Megemlítjük, hogy az eltérés fogalmát gyakran összetévesztik a felmentés fogalmával. A felmentés azt jelenti, hogy eltekintünk valamely előírás alkalmazásától. A dolgozók egészségének és testi épségének rovására felmentést nem lehet adni.

A szakszervezeti bizottságok szerepe az eltérés engedélyezésénél jelentős, egyetértésük nélkül ugyanis erre nem kerülhet sor. Igen fontos tehát, hogy mielőtt döntenének, meggyőződjenek arról, a helyettesítő intézkedés nem jelent-e veszélyt a dolgozók számára. Ha semmi-

képpen sem tudják megoldani az egészséges és biztonságos üzemeltetést, akkor tiltsák meg ott a további munkavégzést. Az eltérő intézkedés gyakorlati alkalmazását is kísérjék figyelemmel, és ha azt tapasztalják, hogy nem biztosítja megfelelően a védelmet, akkor hívják fel az igazgató figyelmét annak hatályon kívül helyezésére, illetve kielégítő megoldás foganatosítására.

Az ÁBEÓ **4.2** *és* **12.09** *pontjainak megfelelően a VMSZ intézkedjen arról, hogy a technológiai utasítások, a gépek, berendezések kezelési utasításai tartalmazzák az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.*

A gépekre, berendezésekre vonatkozó kezelési utasítások, a technológiai utasítások munkavédelmi vonatkozású előírásai az eddigi gyakorlat szerint is jónak bizonyultak. Elősegítették, hogy a dolgozók a munka során fellépő veszélyeket és az ellenük való védekezés módját megismerhessék. Erre továbbra is szükség van, mert a VMSZ-ben technológiánként, géptípusonként részletes szabályozásra nincs lehetőség. A VMSZ-nek tehát az a feladata, hogy elrendelje ennek készítését, meghatározza a műszaki, technológiai osztályok ezzel összefüggő feladatait.

A gépkezelési utasítás általában az üzemeltetés, karbantartás, tisztítás stb. biztonságával kapcsolatban tartalmaz részletes előírásokat. A technológiai utasítás pedig szinte műveletenként meghatározza a biztonságos munkavégzés feltételeit, az ehhez szükséges eszközöket, szerszámokat, ezek használatának módjait stb. Nyilvánvaló, hogy ilyen részletes szabályozásra a VMSZ-ben nincs lehetőség, ebben tehát az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeit kell meghatározni, a technológiai utasítások, a gépkezelési utasítások pedig erre épülve részletesebben, a munka különböző szakaszaira írják elő a munkavédelemmel kapcsolatos konkrét eszközöket, tennivalókat.

Néhány példa erre is a VMSZ-ekből:

„Minden géphez és berendezéshez kezelési, illetve hasz-

nálati utasítást kell készíteni. Az utasításban rögzíteni kell a gép, berendezés kezelésével, üzemben tartásával kapcsolatos, a balesetek megelőzését célzó biztonságos tudnivalókat."

„A tervező iroda köteles az általa tervezett gépek, berendezések kezelési és üzemeltetési utasításait elkészíteni, és a kivitelezés befejezése után a műszaki átvétel idejére az átvételi bizottság rendelkezésére bocsátani."

„A meglevő és üzemelő gépek, berendezések kezelési utasításait a főmechanikus vizsgáltassa felül, és gondoskodjon a hiányzó utasítások kiadásáról, illetve a meglevők szükség szerinti kiegészítéséről."

„Új technológia az X. üzemben csak akkor alkalmazható, ha a kísérletek során egészségi és biztonsági szempontból megfelel. A leírásnak tartalmaznia kell a kísérlet során jól bevált gyakorlatot."

„Új technológiai eljárások, technológiai változások kidolgozásánál biztosítani kell a munkavédelmi követelmények rögzítését. Az ezzel kapcsolatos feladatokért a gyárak műszaki osztályvezetői és a gyártástechnológiai osztályvezetők együttesen felelnek. Betartásukért a gyárak igazgatói a felelősek."

A gépkezelési és a technológiai utasításokkal kapcsolatosan többek között helyes, ha:

— a VMSZ intézkedik arról is, hogy az új gépeknél, ha a gyártó cég kezelési utasítást nem készít, a vállalat erre illetékes részlege azt készítse el;

— ott, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, a gépkezelési utasítás a technológiai munkavédelmi oktatás anyagát is képezze, biztosítsák azt, hogy a dolgozó az előírásokat el is sajátítsa.

2.3 MUNKAVÉDELMI INTÉZKEDÉSI TERVEK

A Munka Törvénykönyvének rendelkezése alapján (Mt. V. 77. §) a vállalatoknak a munkakörülmények fejlesztésére éves és több éves távlati tervet kell készíteniök. Ennek célja, hogy a munkakörülmények javításánál is érvényesüljön a tervszerűség. A munkakörülmények javításának ez az eszköze a szakszervezetek közreműködésével alakult ki, és hozzájárult a balesetek számának rendszeres csökkentéséhez. A termelés, a munka kultúrájának nagyobb ütemű és rendszeres emelése csak úgy biztosítható, ha fenntartják, illetve továbbfejlesztik a munkavédelem területén is a tervszerű munkát.

Az intézkedési terv a meglevő termelőberendezések, a munkafeltételek, a szociális ellátottság állapotának felmérése alapján gazdasági jellegű feladatokat tartalmaz a munkakörülmények javítására vonatkozóan. Ebből következik, hogy az abban foglalt célkitűzések függnek a vállalat anyagi eszközeitől.

Az intézkedési tervet, jellegét tekintve, röviden a következőkben lehetne meghatározni: *az igazgató és a szakszervezeti bizottság gazdasági jellegű megállapodása a munkakörülmények fejlesztésére.* Ez a szakszervezetek általános és ezen belül a munkavédelem területén betöltött szerepéből következik.

A távlati és az éves intézkedési terv is csak akkor realizálható, ha a vállalat műszaki-gazdasági terveivel egyidejűleg és azokkal összhangban készül el. Ismert, hogy a vállalatok műszaki-gazdasági terveiket a népgazdasági tervben foglalt célkitűzések alapján készítik el. Ennek során azonban figyelemmel vannak a gazdasági szabályozókra, a termelési és értékesítési lehetőségekre. A saját helyzetük elemzése, értékelése alapján tehát maguk határozzák meg a tervek célkitűzéseit. Ebből következik az is, hogy a munkakörülményekkel összefüggő fejlesz-

tési feladatokat is elsősorban a vállalatoknak kell számba venniök és ehhez a szükséges anyagi fedezetet is nekik kell biztosítaniok.

2.31 A MUNKAVÉDELMI INTÉZKEDÉSI TERVEK TARTALMA

Az intézkedési tervek — a vállalat munkavédelmi helyzetét alapul véve — elsősorban olyan célkitűzéseket tartalmazzanak, amelyek elősegítik: a leggyakrabban balesetet és megbetegedést okozó veszélyforrások felszámolását, illetve csökkentését; a munkavégzés feltételeinek könnyítését; a szociális ellátottság javítását. Ezek a követelmények alapvetően a meglevő technológiai eljárásokra, berendezésekre vonatkoznak. A célkitűzéseket tehát a meglevő helyzetből kiindulva kell meghatározni. Ezért szükséges a gépek, berendezések állapotának felülvizsgálata a munka biztonsága szempontjából is, továbbá a dolgozók öltözővel, mosdóval stb. való ellátottságának a felmérése.

A termelőberendezések bővítésénél a beruházási terveknek tartalmazniok kell azokat a feladatokat, amelyeket a fejlesztéssel egyidejűleg el kell végezni az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítása érdekében. Ha például egy öntödei üzemben a kemencéket korszerűsítik, kapacitásukat növelik, akkor gondoskodni kell a mellékfolyamatok — öntvénytisztítás stb. — korszerűsítéséről az ember védelme érdekében is. A termelőberendezések bővítésénél jelentkező munkavédelmi feladatokat tehát elsősorban a beruházási terveknek kell tartalmazniok.

A szakszervezeti szervek a vállalat munkavédelmi helyzetének elemzése alapján segítsék elő, hogy a lehetőségeknek megfelelően a munkakörülmények fejlesztésével,

a legtöbb balesetet és megbetegedést okozó veszélyforrások felszámolásával kapcsolatos igényeket összegezzék és megvalósításukat az intézkedési tervekben előirányozzák.

Az intézkedési tervek különösen az alábbi területeken irányozzák elő a munkakörülmények javítását:

— az anyagmozgatás gépesítése, a nehéz fizikai munka megszüntetése;

— a rakodási műveletek gépesítése;

— szállítási útvonalak korszerűsítése;

— a gépek, berendezések korszerű biztonságtechnikai eszközökkel való ellátása;

— a műszaki megelőzés magasabb színvonalra emelése;

— az egészségre káros zajszint, a vibrációs ártalom, a levegőszennyezettség csökkentése, illetve megszüntetése, a világítás megjavítása;

— a korszerűtlen munka- és üzemszervezési, technológiai folyamatok miatt bekövetkezhető balesetek megelőzése;

— a dolgozók előírás szerinti szociális ellátásának (öltöző, mosdó, fürdő stb.) megvalósítása;

— a munkavédelmi oktatás színvonalának emelésére vonatkozó propaganda- és agitációs eszközök beszerzése, illetve azoknak a vállalaton belüli készítése, fejlesztése (film, plakát, oktatószoba, egyéb szemléltetőeszközök stb.), munkavédelmi tanfolyam szervezése különböző munkakörökben dolgozók részére (konstruktőrök, művezetők, csoportvezetők stb.).

Az intézkedési tervekben tehát olyan jellegű kérdések, célkitűzések szerepeljenek, melyek műszaki, technológiai, munkaszervezési intézkedésekkel elősegítik a munkakörülmények javítását.

2.32 MUNKAVÉDELMI INTÉZKEDÉSI TERVEK KÉSZÍTÉSE

A szakszervezeti szervek segítsék elő, hogy a gazdasági vezetés az intézkedési tervek készítésére ugyanolyan súlyt helyezzen, mint a termelési tervek készítésére. Természetesen az ehhez szükséges segítséget is meg kell adni.

A tervek készítése előtt a vállalat szakemberei a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőivel, aktivistáival együttesen és a műszaki, fizikai dolgozók bevonásával végezzenek elemző munkát. Ez a tevékenység terjedjen ki a balesetek és megbetegedések okainak, az egyes munkafolyamatoknak, technológiáknak vizsgálatára.

A vállalatoknál kialakult a gyakorlat, hogy a termelési tervek készítésénél lényegében az egész gyár kapacitását, a berendezések termelőképes állapotát, a várható igényeket stb. felmérik, s ezek után kerül sor a tervek összeállítására. Az intézkedési terveknél is hasonló módon szükséges eljárni.

Az elemző munka során fontos figyelembe venni a dolgozóknak a termelési tanácskozásokon elhangzott javaslatait, a biztonsági szemlék jegyzőkönyveit, a munkavédelmi őrnaplókban felvetett problémákat. A termelési tanácskozások jegyzőkönyveiből például kitűnik, hogy a hozzászólók elég jelentős százaléka foglalkozik munkavédelmi jellegű problémával. Ezek hasznosítása komoly segítséget nyújthat a tervek tartalmának kialakításához.

Több vállalatnál az igazgató és a szakszervezeti bizottság műszaki, fizikai dolgozókból — szakszervezeti aktivisták bevonásával — brigádokat hozott létre, ezek felülvizsgálták a balesetek kivizsgálásáról szóló jegyzőkönyveket, sok esetben a helyszínt újból megvizsgálták, és ezek alapján a helyzet javítására javaslatot készítettek.

Másutt a TMK és a műszaki fejlesztési osztály fel-

adatává tették a védőberendezések állapotának felülvizsgálatát, s a korszerűsítésre vonatkozóan elképzeléseket gyűjtöttek össze.

Igen gyakran alkalmazzák azt a módszert is, mely szerint az egyes termelőegységeknél megvizsgálják a munkafeltételeket, a technológiai eljárásokat, és ezek alapján tesznek a fejlesztésre javaslatokat.

Az intézkedési terveket — mint ahogy erről már szó volt — a vállalat többi terveinek (műszaki, fejlesztési, beruházási stb.) összeállításával egyidejűleg és azokkal összhangban kell elkészíteni. Ezzel biztosítható, hogy a szükséges anyagi eszközöket, műszaki jellegű feladatokat is megtervezzék. A célkitűzések a vállalati programozásban is csak így kapnak megfelelő helyet, illetve végrehajtásuk így biztosítottabb.

Szükséges az is, hogy a szakszervezeti szervek az intézkedési tervek készítése előtt maguk is kialakítsák elképzelésüket a munkakörülmények fejlesztésével kapcsolatban. Ennek érdekében a tervezetet tanácsülésen, szakszervezeti bizottsági ülésen, szükség esetén műszaki konferencián is vitassák meg.

2.33 A VÉGREHAJTÁS ELLENŐRZÉSE

A végrehajtás ellenőrzésére igen sok lehetőség van.

Hasznosnak bizonyult a munkavédelmi szemléken való számonkérés, valamint a vállalat igazgatójának meghatározott időközönkénti beszámoltatása az intézkedési tervekben foglaltak végrehajtásáról. Helyes, ha a szakszervezeti bizottság fellép olyan igénnyel is, hogy a műszaki konferenciákon rendszeresen beszámoljanak az intézkedési tervekben foglalt célkitűzések teljesítéséről.

Igen jó módszer, ha a munkavédelmi bizottság tagjai a saját területükön rendszeresen ellenőrzik az intézke-

dési tervben foglaltak végrehajtását, ha a műhelybizottsági üléseken is megtárgyalják, hogy a vezetők mennyiben tettek eleget feladataiknak.

Az üzemi szakszervezeti szerveknek az ellenőrzés hatékonysága érdekében törekedniök kell arra, hogy a tervek végrehajtását a dolgozók maguk is figyelemmel kísérhessék. A vállalatok vezetőit olyan irányban kell befolyásolni, hogy rendszeresen tájékoztassák a dolgozókat az intézkedési tervek végrehajtásának helyzetéről, a dolgozók által felvetett problémák megoldásáról.

2.4 SZOCIÁLIS LÉTESÍTMÉNYEK

Az üzemi szakszervezeti szerveknek nagy gondot kell fordítaniok arra, hogy a vállalatoknál biztosítva legyen a dolgozók öltözővel, mosdóval stb. való ellátottsága. Az Mt. 51. § (2) bekezdése a következőket írja elő:

„A vállalat köteles a dolgozók számára a szükséghez képest megfelelő öltözőket és egészségügyi célokat szolgáló helyiségeket létesíteni és fenntartani."

Ennek végrehajtására a SZOT szabályzat 9. §-a többek között előírja:

„Új üzemek, rekonstrukciók, üzembővítések esetében e helyiségek elkészítését és rendeltetésszerű használatát az üzembe helyezés időpontjáig biztosítani kell."

Az utóbbi két évtized alatt a dolgozók szociális létesítményekkel való ellátottsága sokat fejlődött, össze sem lehet hasonlítani a felszabadulás előttivel. Emellett a létszám, a termelés gyors növekedése miatt egyes vállalatoknál, egyes iparágak szintjén a normákhoz viszonyítva lemaradás van. Másutt a szociális helyiségek zsúfoltak, nem tartják be az előírt alapterületre vonatkozó normákat. Sok helyen a meglevő berendezések rendszeres kezelése, karbantartása sem kielégítő.

Az üzemi öltözőkre, mosdókra, zuhanyozókra, W. C.-kre vonatkozóan a normákat a Magyar Országos Tervezési Irányelvek (MOTI) tartalmazzák. Az előírások részletezésére itt nem térünk ki, viszont néhány fontosabb kérdésre felhívjuk a figyelmet.

2.41 AZ ÖLTÖZŐRENDSZEREK KIKÉPZÉSÉVEL KAPCSOLATOS KÖVETELMÉNYEK

Az öltözőrendszereket az üzem jellegének megfelelően öt csoportba soroljuk:

„A" Különösen tiszta üzemek (pl. élelmiszeripari, gyógyszeripari üzemek).

„B" Tiszta üzemek (pl. finommechanikai, ruházati üzemek).

„C" Közepesen szennyes üzemek (pl. gépgyártás, cipőgyártás, téglagyárak stb.).

„D" Erősen szennyezett üzemek és bányák (pl. kohó-, martin-, kovácsüzemek stb.).

„F" Fertőző, mérgező üzemek és föld alatti bányák (pl. állati nyersanyag feldolgozása, oltóanyag termelése, szervestrágya-gyűjtő stb.).

Az említett besorolási rendszerek szerint változnak a követelmények (pl. a mosdók, a zuhanyozók számában, az öltözőrendszerekben stb.). A „B" besorolású üzemeknél például 100 főre 10 mosdó és 2—3 zuhanyozó, az „E" besorolású üzemeknél 100 főre 4 mosdó és 20 zuhanyozó van, az „A", „D" és az „E" üzemeknél pedig fehér és fekete öltözőt is létesíteni kell. Ennek célja, hogy az egészség védelme miatt külön lehessen tárolni az utcai ruhát a munkaruhától.

Szociális létesítmények elhelyezésénél sokszor az egészségügyi szempontokat nem eléggé gondolják át a tervezők. Követelmény például, hogy a létesítményeket a le-

hetőség szerint a munkahellyel egy épületbe helyezzék el, különálló épület esetén pedig az öltöző és a munkahely között a távolság nem lehet több 200 m-nél. Meleg üzemeknél arra kell törekedni, hogy a mosdókat, öltözőket fűthető folyosókon keresztül érhessék el a dolgozók.

Ugyancsak fontos követelmény, hogy a szociális létesítmények szellőzése, nedvesség elleni szigetelése megfelelő legyen. Pincehelyiségben nem szabad elhelyezni öltözőt és mosdót. Új létesítményeknél az ÁBEÓ előírása szerint alagsor csak akkor használható öltözőnek, mosdónak, zuhanyozónak stb., ha az előírt belmagassága megvan (legalább 3 m), ha nedvesség elleni szigetelése, világítása, fűtése és pormentes szellőztetése biztosítva van. (Alagsornak az a helyiség minősíthető, amelynek legalább kétharmada a terepszint felett van, pincehelyiség az, melynek több mint egyharmada a terepszint alatt van.)

Összefoglalva a szociális létesítményekkel kapcsolatos főbb feladatokat:

Meglevő üzemeknél mérjék fel, a normákhoz viszonyítva milyen mértékű a lemaradás. Ennek alapján a szakszervezeti bizottság a vállalattal kössön megállapodást a lemaradás megszüntetésére, illetve annak ütemére. Az erre vonatkozó feladatokat a munkavédelmi intézkedési tervben vagy a vállalati tervekben rögzítsék, szükség esetén vegyék igénybe ehhez a Magyar Beruházási Bank által folyósítható hitelt is.

Ellenőrizzék, hogy a termelés fejlesztésével, az üzembővítésekkel egyidejűleg a szociális létesítményeket a létszámnak megfelelően bővítsék, hogy az ezekre vonatkozó feladatokat, anyagi eszközöket a tervek tartalmazzák-e. Ne járuljanak hozzá létszámnöveléshez, ha a dolgozók szociális ellátottsága nem megfelelő.

Új létesítményeknél, rekonstrukcióknál, a létszámot figyelembe véve, az üzembe helyezés időpontjáig biztosítsák a szociális létesítményeket és azok üzemszerű használatát.

Fontos az is, hogy nevelő munkával elérjék a szociális létesítményeknek, azok berendezéseinek rendszeres karbantartását, megóvását. Sokszor a karbantartás elhanyagolása teszi ezekben a berendezésekben a legnagyobb kárt, s ez azért is rossz, mert nincs kellő erkölcsi alap ahhoz, hogy a dolgozóktól megköveteljék a rendet, tisztaságot, a berendezések megóvását ott, ahol ezzel a vállalat sem törődik.

Neveljék arra a dolgozókat, hogy óvják a berendezéseket, tartsák rendben öltözőszekrényeiket

2.5 A MUNKAVÉDELMI JELLEGŰ FEJLESZTÉSEK, BERUHÁZÁSOK ANYAGI FELTÉTELEINEK BIZTOSÍTÁSA

A szakszervezeti szerveknek ismerniök kell a vállalat gazdasági helyzetét ahhoz, hogy az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításával, a munkakörülmények fejlesztésével kapcsolatban megalapozott igényekkel tudjanak fellépni a gazdasági vezetésnél.

Ismerniök kell, hogyan alakul a vállalat fejlesztési alapja, a vállalat vezetőinek milyen elgondolásaik vannak a termelés, a termelőberendezések közelebbi és távlati fejlesztésével kapcsolatosan.

A vállalatok a jogszabályok keretein belül saját felelősségükre vállalhatnak kötelezettségeket, dönthetnek az eszközök felhasználásáról, és jelentős a hatáskörük a beruházások tekintetében. Hatáskörükbe tartozik az elhasználódott eszközök pótlása, a termelőberendezések folyamatos korszerűsítése, a termelés bővítése. Az ezekhez szükséges anyagi feltételeket elsősorban a vállalatfejlesztési alapból, továbbá bankhitelből és állami kölcsönből biztosíthatják.

Ezekből következik, hogy a vállalatok hatásköre és felelőssége jelentősen megnőtt az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtésével kapcsolatban is. A vállalatoknak kell biztosítaniok az e célt szolgáló eszközöket, beruházásokat és a szükséges anyagi vonatkozású feltételeket.

A vállalatok a gazdálkodásukhoz szükséges pénzügyi feltételeket alapvetően az adózás után visszamaradt nyereségükből biztosítják. Ebből — központilag meghatározott keretek között — háromféle alapot képeznek:

— részesedési alapot,
— fejlesztési alapot,
— tartalékalapot.

Mivel a munkavédelmi vonatkozású fejlesztési, beruházási eszközöket a fejlesztési alapból kell a vállalatnak biztosítania, ezért a többiekre nem térünk ki.

A vállalatfejlesztési alap az adózott nyereség és az amortizáció meghatározott hányadából tevődik ki. Ebből kell fedezni:

— a vállalati beruházásokat, ideértve a munkavédelmi, szociális és jóléti beruházásokat is;
— a beruházási hitelek törlesztését;
— a forgóalap növelését;
— az állami kölcsön visszafizetését.

A gépek, berendezések, technológiai folyamatok egészségvédelmi és biztonságtechnikai vonatkozású korszerűsítésével, az öltöző, mosdó stb. fejlesztésével kapcsolatos költségeket, munkavédelmi célokat szolgáló berendezések (pl. klimatizáló-, szellőzőberendezések, oktatószobák, világítás stb.) pótlását vagy újak létesítését a vállalatfejlesztési alapból vagy hitelből kell finanszírozni. Ezekre is megszűnt minden központi keret. Ezekkel a kiadásokkal a részesedési alapot nem lehet terhelni, mivel annak rendeltetése más jellegű.

A szakszervezeti szervek és munkavédelmi aktivisták tevékenysége ezek alapján a vállalati beruházásoknál a következőkre terjed ki:

Ismerjék a termelésfejlesztéssel kapcsolatos összes vállalati elképzelést, a gyártási folyamatokat, az ehhez kapcsolódó beruházásokat, a balesetek és megbetegedések alakulását, a munkavégzésnél jelentkező, a munkakörülményekkel összefüggő problémákat.

Ismerjék, hogy milyen anyagi eszközökkel rendelkezik a vállalat általában.

A tervezésben való részvétel során állítsanak követelményeket a baleseti veszélyforrások, egészségi ártalmak csökkentése, a munka kulturáltságának emelése, a dolgozók szociális ellátottságának javítása érdekében. Ezekben a kérdésekben testületi szinten (szakszervezeti tanácsi, szakszervezeti bizottsági ülésen) foglaljanak állást.

Anélkül, hogy a szakszervezeti bizottság a tervezők, kivitelezők felelősségét átvenné, helyes, ha velük konzultál a munkakörülményeket érintő kérdésben (pl. a berendezések biztonságos elhelyezésére vonatkozóan a gyakorlati tapasztalatok alapján felhívják figyelmüket a veszélyforrásokra, a megoldásokra vonatkozó elképzelésekre stb.). Elsősorban azoknál a terveknél, részletterveknél fontos ez, amelyeknél a munkavédelmi előírásokra különösen nagy gondot kell fordítani. E feladatok ellátására helyes, ha időszakos vagy állandó jellegű bizottságot hoznak létre.

A szakszervezeti bizottság munkavédelmi felügyelőjének hatáskörébe tartozik a meglevő létesítményeknél a hosszabb szüneteltetést követő üzemeltetés beindításának, továbbá egyes gépek, berendezések üzembe helyezésének, új gyártási eljárások bevezetésének, új anyagok felhasználásának jóváhagyása. A használatbavételi eljárás során — az adott üzemrész aktivistáinak bevonásával — ellenőrizzék, hogy a berendezések mennyiben felelnek meg a vonatkozó munkavédelmi előírásoknak, a tervezési irányelvekben meghatározott egészségügyi és szociális normáknak. Észrevételüket közöljék a vállalat igazgatójával. Amely berendezésekre el van rendelve

a munkavédelmi vonatkozású minősítés, azoknál a munkavédelmi minősítőbizonyítvány és a helyi körülmények figyelembevételével foglaljanak állást az üzemeltetéssel kapcsolatban.

2.6 MUNKAVÉDELMI SZEMLÉK

A munkavédelmi szemlék során kell ellenőrizni az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésével kapcsolatos feladatok végrehajtását, a biztonsági előírások megtartását. Célja továbbá a munkavédelmi szemlének, hogy segítse a veszélyforrások feltárását és kiküszöbölését, illetőleg a munkakörülmények javítását. A munkavédelmi szemlén olyan vezetők vegyenek részt, akiknek megfelelő intézkedési joguk van a feltárt hiányosságok megszüntetésére.

Egyes VMSZ-ek a munkavédelmi szemlékkel kapcsolatban az alábbi követelményeket határozták meg:

„A munkavédelmi szemlének ki kell terjednie az épületek, gépek, berendezések, a technológiai eljárások, a munka- és üzemszervezés, a biztonságtechnikai és üzemegészségügyi helyzet vizsgálatára, a veszélyforrások feltárására, a munkavédelmi szabályok megtartására, a nők és fiatalkorúak, valamint a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatására."

„A vállalatnál az alábbi munkavédelmi szemléket határozzuk meg:

a) havi munkavédelmi szemle,

b) vállalatvezetőségi szemle,

c) beruházásokkal összefüggő szemle."

A következő VMSZ meghatározza a munkavédelmi szemlén részt vevő személyeket és azok feladatait:

„A havi munkavédelmi szemlén köteles részt venni a gazdasági egység vezetője, a biztonsági megbízott, a műhelybizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője. A

gazdasági egység vezetőjének feladata a feltárt hiányosságok megszüntetése, megszüntetésük módjának, határidejének jegyzőkönyvben való rögzítése és a jegyzőkönyv egy példányának megküldése a vállalati munkavédelmi irodára."

„A vállalatvezetőségi munkavédelmi szemlét negyedévenként kell megtartani. Azon részt vesznek az előző pontban felsorolt személyeken kívül a vállalat igazgatója vagy főmérnöke, az üzemorvos, a vállalat biztonsági megbízottja."

A beruházásoknál az átadási-átvételi műszaki felülvizsgálaton való részvétel módját és a feladatokat ugyancsak részletesen szabályozza a VMSZ. Előírja, hogy ezen kötelesek részt venni a technológiai, műszaki, termelési osztályok vezetői is.

A munkavédelmi szemlék rendjének vállalati szabályozása lehetővé teszi, hogy differenciáltan — a munkahelyek természetét alapul véve — határozzák meg a szemlék gyakoriságát, valamint az azokon részt vevő személyek körét.

Íme, néhány példa erre is a VMSZ-ekből:

„Az öntödében, a forgácsoló- és asztalosüzemben havonta, a többi üzemben negyedévenként, az irodahelyiségekben évenként kell a munkavédelmi szemlét megtartani."

„A munkavédelmi szemlén mindenkor részt kell vennie a hozzá tartozó részlegeknél a gyáregység vezetőjének, akadályoztatása esetén a helyettesének, a biztonsági megbízottnak, az üzemorvosnak. Minden esetben meg kell hívni az szb társadalmi felügyelőjét is. Azokon a munkahelyeken, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, a technológiai osztály vezetőjének is részt kell vennie."

„Azokban az üzemekben, ahol egyes munkafolyamatoknál vagy berendezéseknél a veszélyforrás fokozott hatóképességű, minden hónapban munkavédelmi szemlét kell tartani és ezen részt kell vennie:

a termelési osztály vezetőjének,
az üzemorvosnak,
a technológiai osztály vezetőjének,
az illetékes üzemvezetőnek,
a biztonsági megbízottnak."

„A negyedéves baleseti helyzet értékelése alapján szakosított munkavédelmi szemlét kell tartani azokban az üzemekben, ahol a balesetek száma emelkedett, illetve ahol a legtöbb baleset fordult elő. A vizsgálatnak ki kell terjednie a balesetet okozó körülményekre, a gépekre, elektromos berendezésekre, technológiákra, valamint a megelőzés érdekében tett intézkedésekre. Azt, hogy a szakosított munkavédelmi szemlén kik vegyenek részt, a vállalat biztonsági megbízottja határozza meg."

Az Mt. V. 81. § (1) bekezdése előírja, hogy a vállalat igazgatója az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításáról, a munkakörülmények fejlesztésére hozott intézkedések végrehajtásáról meghatározott időközönként maga is köteles meggyőződni. Ennek alapján a VMSZ-ben meg kell határozni, hogy a vállalat igazgatója vagy helyettese milyen időközönként vesz részt a szemlén. A legtöbb helyen ezt negyedévenként írják elő. Egyes esetekben úgy határozták meg, hogy az igazgató azokban az üzemekben vesz részt a szemlén, ahol a balesetek száma emelkedett, másutt a biztonsági megbízottra bízták annak esetenkénti megjelölését. A vezetőknek a szemléken való részvétele elengedhetetlen a tapasztalatszerzés és a munkavédelmi feladatok irányítása miatt is.

Egyes VMSZ-ek az igazgató szemlén való részvételét a következőképpen szabályozták:

„Az Mt. V. 81. § (1) bekezdésének megfelelően az igazgató az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó feladatok végrehajtását negyedévenként a munkavédelmi szemlén való részvételével is ellenőrizni fogja."

„A vállalat igazgatója és főmérnöke tart munkavédelmi szemlét félévenként azokon a munkahelyeken, ahol

a balesetek alakulása kedvezőtlen. Ezen a szemlén más személyek kötelező részvételét esetenként a főmérnök határozza meg."

A munkavédelmi szemlék gyakoriságán, az azon részt vevő személyek meghatározásán kívül helyes azt is előírni a VMSZ-ben, hogy a tapasztalt hibák megoldását illetően ki intézkedjen és hogyan történjen a számonkérés. Különösen fontos ez, ha a részt vevők hatáskörét meghaladó intézkedésekről van szó. Az egyik VMSZ-ben ezt a következőképpen határozták meg:

„A szemle során észlelt hibákat jegyzőkönyvben kell rögzíteni, a megszüntetés határidejének és a végrehajtásért felelős személy megjelölésével. Egyben meg kell határozni azt is, milyen módon kell a veszélyforrást és más egyéb hibát megszüntetni. A végrehajtásért felelős személy a határidő lejártával egyidejűleg a gyáregység vezetőjének köteles jelenteni a feladat megoldását."

„Az illetékes üzemegység biztonsági megbízottja köteles figyelemmel kísérni a munkavédelmi szemle jegyzőkönyvében foglaltak végrehajtását. Továbbá köteles a vállalat biztonsági megbízottjának jelenteni azt, ha a hibákat határidőre nem szüntették meg és azt is, ha egyes veszélyforrások felszámolása az üzemegység vezetőinek hatáskörét meghaladja. A vállalat biztonsági megbízottja a jelentést javaslatával ellátva köteles a vállalat főmérnökéhez továbbítani."

Elő kell írni azt is, hogy a jegyzőkönyvben utaljanak az előző szemlén megállapított hibák végrehajtására, ez a számonkérést és annak rendjét szervezettebb formában biztosítja.

Nagyon fontos, hogy a szemlékre a résztvevők felkészüljenek, és hogy körültekintően vizsgálják meg a munkakörülményeket. Különösen az alábbi néhány kérdésre terjedjen ki a figyelmük:

Az előző szemle óta milyen balesetek fordultak elő?

A hibákat a jegyzőkönyvben előírt határidőre megszüntették-e?

Az intézkedési tervben foglalt feladatokat végrehajtották-e?

Ahol baleset fordult elő, a hasonló balesetek megelőzésére tett intézkedés kielégítő-e?

A munkavédelmi őrnaplóba bejegyzett hibák megszüntetésére megtették-e az intézkedéseket?

A balesetek kivizsgálása a VMSZ-ben meghatározott formában történik-e?

A termelési tanácskozásokon hangzott-e el munkavédelmi jellegű probléma, és azt hogyan oldották meg?

A dolgozók munkavédelmi ismeretei kielégítőek-e?

Rend, tisztaság van-e?

Egyes munkafolyamatoknál vizsgálják meg esetenként, hogy milyenek az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei.

A munkahely vezetője milyen fegyelmet tart, mennyire követeli meg a munkavédelmi szabályok megtartását?

2.7 ELŐZETES ÉS IDŐSZAKOS ORVOSI VIZSGÁLATOK

Az Mt. V. 79. §-ában, illetve az egészségügyi miniszter és az illetékes miniszter által együttesen meghatározott munkakörökben foglalkoztatott dolgozókat előzetes vagy időszakos orvosi vizsgálatban kell részesíteni.

Ezeknek a rendeleteknek megfelelően a VMSZ-ben határozzák meg azokat a munkaköröket, ahol előzetes, illetve időszakos orvosi vizsgálat alapján lehet csak a dolgozókat foglalkoztatni. E kérdés szabályozásánál a legjobbnak az látszik, ha az iparágra vonatkozó egészségügyi miniszteri rendelet alapján az üzemorvos bevonásával határozzák meg az érintett munkaköröket. Ha az üzemorvos az üzemben levő ártalmak miatt szükséges-

nek tartja ezek bővítését, akkor ezeket is tartalmazza a VMSZ.

A szakszervezeti aktivisták feladata egyrészt annak ellenőrzése, elküldi-e a vállalat orvosi vizsgálatra azokat a dolgozókat, akikre vonatkozóan ez előírás, másrészt a dolgozók meggyőzése arról, hogy a vizsgálatokon való részvétel saját érdekük.

Az Mt. V. 79. §-a előírja azt is, hogy az orvosi vizsgálaton részt vett dolgozó további foglalkoztatását a vizsgálat eredményétől kell függővé tenni, továbbá, ha a dolgozó a vizsgálaton figyelmeztetés ellenére, saját hibájából nem vesz részt, akkor a betöltött munkakörében való további munkavégzést a vizsgálaton való megjelenéséig meg kell tiltani, és erre az időre munkabér nem fizethető. Szükséges annak ellenőrzése, hogy ezeket az előírásokat a vállalatnál betartják-e? A vezetőktől követeljék meg, hogy a dolgozók foglalkoztatását tegyék függővé az orvosi vizsgálatok eredményétől, és tiltsák el a munkavégzéstől azokat, akik a kötelező orvosi vizsgálaton nem vesznek részt.

2.8 A GAZDASÁGI VEZETŐK FŐBB FELADATAI AZ EGÉSZSÉGES ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAFELTÉTELEK MEGTEREMTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN

A vállalatoknak az új üzemek, berendezések, gépek, anyagok és egyéb munkaeszközök használatbavételénél biztosítaniok kell, hogy azok az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfeleljenek [Mt. 51. § (1) bekezdés].

A dolgozók számára biztosítani kell a normákban meghatározott öltözőt, mosdót és egyéb egészségügyi célokat szolgáló helyiségeket [Mt. 51. § (2) bekezdés], és ezeket

a vállalat köteles tisztán és rendezett állapotban tartani [Mt. 51. § (3) bekezdés].

Köteles a vállalat a munkavégzés körülményeit tervszerűen javítani, és ha szükséges, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásán túl is minden rendelkezésre álló intézkedést megtenni a dolgozók egészségét és biztonságát fenyegető veszélyek elhárítására [Mt. 51. § (4) bekezdés].

A gazdasági vezetők kötelesek gondoskodni arról, hogy a dolgozók munkavédelmi oktatásban részesüljenek, illetve a munkakörükre vonatkozó szabályokat elsajátíthassák [Mt. 52. § (1) bekezdés].

A munkavédelmi feladatok ellátását rendszeres ellenőrzéssel és megfelelő szervezet fenntartásával is kötelesek biztosítani [Mt. 53. § (1) bekezdés].

A bekövetkezett baleseteket meg kell vizsgálni és intézkedni kell az előidéző okok megszüntetéséről [Mt. 53. § (2) bekezdés]. (Az üzemi balesetek adatszolgáltatásával és nyilvántartásával kapcsolatos vállalati feladatokat a 3/1967. SZOT számú szabályzat tartalmazza.)

A baleset által okozott kárt a sérültnek vagy hozzátartozójának meg kell téríteni [Mt. 62. § (1), (2) bekezdés].

Nőket, fiatalkorúakat olyan munkára kell beosztani, amely nem hat károsan testi alkatukra, illetve fejlettségükre [Mt. 20. § (2) bekezdés].

Az üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés miatt vagy egyéb okból csökkent munkaképességű dolgozókat a számukra alkalmas munkakörben kell alkalmazni [Mt. V. 10. § (1) bekezdés].

A gazdasági vezetők részletes munkavédelmi feladatait, kötelezettségeit a vállalatoknál a VMSZ-ben meg kell határozni, mégpedig az egyes fejezetek témáihoz kapcsolódóan. Több feladatot — mivel jellegüknél fogva eltérnek az egyes fejezetekben foglalt témáktól — a munkavédelmi eljárásról szóló fejezetben kell szabályozni. Ilyen kérdések az egyes vezetők munkaköréből adódó munka-

védelmi feladatok, a balesetek kivizsgálásával kapcsolatos feladatok, a biztonsági megbízottak feladatai, irányításuk szempontjából való hovatartozásuk, intézkedési jogaik stb.

A továbbiakban csak a munkavédelmi eljárási kérdések körében szabályozandó feladatokról lesz szó, mivel az egyes témákon belül már utaltunk több, a vezetőket érintő kérdésre. A balesetek kivizsgálásáról, a munkavédelmi szemlékről, az szb társadalmi munkavédelmi felügyelőinek jogairól más fejezetben szólunk, így ezekre itt nem térünk ki.

A munkavédelmi előírások a beruházásoknál, új létesítményeknél, berendezéseknél az egészséges és biztonságos munkakörülmények megtervezéséért, kivitelezéséért a beruházót, a tervezőt és kivitelezőt teszik felelőssé.

A szakszervezetek elsősorban az üzembe helyezési, használatbavételi eljárás alkalmával teszik meg észrevételeiket és élnek jogaikkal.

A gazdasági és műszaki vezetők beruházásokkal kapcsolatos munkavédelmi feladatait szükséges tehát a VMSZ-ben szabályozni. A tervezési részlegek feladatainak meghatározásánál helyes követelményként előírni például,

hogy a tervekhez készítsenek munkavédelmi nyilatkozatot arról, kielégíti-e a berendezés, gép az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelményeket;

vagy rögzítsék felelősségüket munkavédelmi vonatkozásban a tervek készítéséért (pl. a főkonstruktőr a kivitelezésre kiadott gépek rajzán igazolja, hogy a tervezésnél a munkavédelmi előírásokat figyelembe vették);

vagy a tervezők az általuk készített berendezések próbaüzemeltetésén vegyenek részt stb.

A beruházásokkal kapcsolatosan szükséges meghatározni a technológiai osztályok, gyáregységvezetők, biztonsági megbízottak feladatait is. Például, hogy

a technológiai osztály az elkészült technológiai utasításokat munkavédelmi szempontból bírálja el;

az üzembe helyezés során vizsgálja felül a technológiai osztály, hogy a gépeknél, berendezéseknél az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges védőberendezések kielégítik-e a követelményeket;

a főenergetikus az üzembe helyezés során győződjön meg arról, hogy a fűtéshez, a világításhoz, a melegvízszolgáltatáshoz szükséges berendezések kielégítőek-e;

a gyárvezetők és a biztonsági megbízottak győződjenek meg arról, hogy a tervezés, a kivitelezés során a munkavédelmi előírásokat betartották-e, a próbaüzemelésnél nem merül-e fel olyan probléma, mely a dolgozók egészségét és testi épségét veszélyezteti stb.

A vállalatoknál a munkavédelmi tevékenység irányítása az igazgató feladata, amit azonban csak megfelelő szervezet — munkavédelmi iroda (a továbbiakban: biztonsági megbízott) — fenntartásával tud ellátni.

A biztonsági megbízott fő feladata tehát, hogy szakmailag segítse a vállalat vezetőit az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosításában. Ebből következik, hogy a biztonsági megbízottak feladatai igen sokrétűek (pl. ellenőrzési, intézkedési, koordináló, szervező, adminisztrációs stb.). Helyes e feladatok ellátásához széles körű jogokkal (pl. intézkedési, javaslattételi stb.) felruházni őket. A feladatok részletes meghatározása a vállalat hatáskörébe tartozik, amit a VMSZ-ben szükséges rögzíteni. Abból kiindulva, hogy a biztonsági megbízott fő feladata az igazgató munkavédelmi tevékenységének segítése, és ehhez széles körű jogokkal ruházták fel, helyes, ha az igazgatónak vagy a főmérnöknek van alárendelve.

A biztonsági megbízott ellenőrző, szervező, adminisztrációs feladatait, a hatáskörével és intézkedési jogával, valamint az irányítás szempontjából való hovatartozásával kapcsolatos kérdéseket egyes VMSZ-ek a következőképpen határozzák meg.

Irányítási jog

„A biztonsági megbízott közvetlen felettese a műszaki igazgató. Feladata segíteni az igazgatót a vállalat munkavédelmi tevékenységének irányításában, szervezésében és ellenőrzésében."

Hatáskör és intézkedési jog

„A biztonsági és üzemegészségügyi feladatok végzését, irányítását a vállalat egész területét érintően — főmérnök irányítása mellett — a biztonsági megbízott látja el.

— Közvetlen baleseti veszély fennállása esetén az elhárítás érdekében az üzemegység-vezetők felé utasítási jogkörrel rendelkezik.

— Joga van egyes gépek, berendezések uzemeltetését, illetve egyes dolgozók — brigádok — munkavégzését felfüggeszteni, amennyiben azok az egészséges és biztonságos munkakörulmények követelményeinek nem felelnek meg, illetve tevékenységük közvetlen baleseti veszéllyel járhat.

— A beruházások, új létesítmények terveit, a technológiai utasításokat véleményezés végett az illetékes vezetők kötelesek a biztonsági megbízottaknak bemutatni.

— A munkavédelmi intézkedési és fejlesztési terv, valamint egyéb vállalati fejlesztési tervek készítésében részt vesz, azok végrehajtását ellenőrzi. A végrehajtásban tevékenyen közreműködik.

— Véleményezi a munkavédelmi jellegű utasításokat, azok bevezetéséhez segítséget ad.

— Elkészíti a prémium és nyereségrészesedés megvonásának, illetve csökkentésének javaslatát és azt jóváhagyás végett felterjeszti a műszaki igazgatónak.

— Hatáskörébe tartozik a baleseti kártérítési igények ügykezelése, a bejelentések felvétele, a felmerült ügyekben írásbeli véleményt ad az igazgatónak."

Ellenőrzési feladat

„A biztonsági megbízottnak ellenőrzési joga van a vállalat minden munkahelyén. Rendszeres ellenőrzéssel köteles meggyőződni arról, hogy miként tartják be a munkavédelmi, így a VMSZ előírásait, az intézkedési tervben foglalt feladatok végrehajtása határidőre megtörtént-e, a dolgozók munkavédelmi oktatása, egészségügyi vizsgálata, a munkavédelmi szemlék, a balesetek kivizsgálása, a nők és fiatalok foglalkoztatása az előírásoknak megfelelően történik-e."

„Jelen van az új gépek, berendezések üzembe helyezésénél. Új létesítmények beruházási programját ellenőrzi, és javaslatot tesz a munka- és egészségvédelmi feladatokra, védőberendezésekre vonatkozóan."

„Ellenőrzi, hogy az előző szemle alkalmával észlelt hiányosságok megszüntetése határidőre megtörtént-e, továbbá, hogy a megtörtént baleseteknél, az okok feltárása alapján, a hasonló balesetek megelőzése érdekében a gyár valamennyi üzemrészében az intézkedés megtörtént-e."

Szervező feladat

„A biztonsági megbízott elemzi az üzemrészek baleseti helyzetét, tájékoztatja az igazgatót, hogy melyik üzemrészben emelkedett tartósan az 1000 főre vetített balesetek száma, abból a célból, hogy az igazgató ennek az üzemrésznek a féléves munkavédelmi szemléjén vegyen részt.

Szorgalmazza, hogy a műszaki konferencián rendszeresen értékeljék az üzemek munkavédelmi helyzetét, az üzemvezetőknek és más munkaterületek vezetőinek a balesetek kivizsgálásával kapcsolatos tevékenységét.

— Megszervezi a vállalatnál a munkavédelmi propagandát, és erre vonatkozó javaslatát a vállalat igazgatója elé terjeszti.

— Javaslatot tesz a munkavédelmi és egészségügyi szemléltetőeszközök, plakátok és egyéb kiadványok beszerzésére.

— Negyedévenként tájékoztatja a műszaki igazgatót és a szakszervezeti bizottságot a vállalat munkavédelmi helyzetéről, javaslatot tesz a rendkívüli szemlék megtartására.

— Köteles a gyáregységek biztonsági megbízottai részére negyedévenként értekezletet tartani, munkavédelmi helyzetükről beszámoltatni, s az észlelt hibákra figyelmüket felhívni.

— Megszervezi az újonnan belépő dolgozók elméleti és gyakorlati oktatását.

— Gondoskodik a vállalati munkavédelmi ankétok szervezéséről, munkavédelmi aktivisták jutalmazásáról.

— A biztonsági megbízott feladata elősegíteni azokat a mozgalmakat, amelyek a veszélyforrás feltárására, kiküszöbölésére, az ellenőrzés jobb megszervezésére irányulnak.

— Az üzemi baleseti jegyzőkönyveket a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőjével együtt felülvizsgálja, és amennyiben a baleset okát nem helyesen állapították meg, és nem tették meg a szükséges intézkedéseket, úgy újabb kivizsgálást rendel el.

— Segíti a vállalati szakszervezeti szervek tevékenységét a munkavédelem társadalmasításának szervezésével, továbbfejlesztésével kapcsolatos feladatok végrehajtásánál."

Adminisztrációs feladatok

„A biztonsági megbízott ellátja az üzemi balesetek bejelentésével, kivizsgálásával, nyilvántartásával kapcsolatos összes adminisztrációs munkát (a havi beszámoló jelentést, jegyzőkönyveket megküldi az illetékeseknek).

— Vezeti a dolgozók elméleti és gyakorlati oktatásának megtörténtéről szóló nyilvántartást.

— Nyilvántartást vezet a munkavédelmi vizsgára kötelezett dolgozók beszámoltatásának megtörténtéről és eredményéről.

— Havonta készít a balesetek alakulásáról tájékoztatást az igazgató és az szb részére."

A biztonsági megbízottak munkavédelmi feladatai igen sokrétűek, az említett példák nem összegezik azt, csupán néhány alapvető kérdést ismertetnek. Nyilvánvaló, a biztonsági megbízottak munkájának tartalma más az országos vállalat szintjén és más a gyáregység szintjén.

2.9 VÉDŐRUHA, VÉDŐÉTEL, VÉDŐITAL, TISZTÁLKODÁSI ESZKÖZÖK

A dolgozók testi épségének, egészségének, munkaképességének megóvása érdekében minden munkahelyen korszerű technikával, technológiával, munkaszervezéssel, a tudományos eredmények felhasználásával kell gondoskodni a keletkező ártalmak megelőzéséről. Mindenütt arra kell tehát törekedni, hogy a műszaki megelőzés minél hatékonyabb fokozatát alkalmazzák, s az egyéni védőeszközök és védőfelszerelések általában kiegészítő védelemként szolgáljanak.

2.91 VÉDŐRUHÁZAT, EGYÉNI VÉDŐESZKÖZÖK

A védőruházat, egyéni védőeszközök (a továbbiakban: védőfelszerelések) juttatását a 7/1967. EüM számú rendelet szabályozza. A rendelet melléklete munkaköri ártalmak szerinti csoportosításban határozza meg, hol, milyen védőfelszerelést köteles adni a vállalat a dolgozóknak. Vagyis, ha a mellékletben felsorolt ártalom fennáll, akkor a vállalatnak biztosítania kell a hatásos védelemhez szükséges védőfelszereléseket.

Vállalati szinten a védőfelszerelések juttatásával kapcsolatos kérdéseket a VMSZ-ben kell szabályozni, mivel sem a hivatkozott EüM rendelet, sem az óvórendszabályok technológiai folyamatok szerinti részletességgel nem tudják meghatározni, hogy milyen minőségű védőfelszerelést kell egy-egy esetben biztosítani. Példának említjük meg, hogy más védőfelszerelés szükséges annak a hegesztőnek, aki munkáját szabadban vagy váltakozó munkahelyen végzi, mint annak, aki ugyanezt a feladatot ülve, asztalnál és korszerű felszereléssel látja el. Az adott esetben is a munkafolyamat és annak feltételei ismeretében lehet megmondani, hogy milyen minőségű és milyen féleségű védőfelszerelés kell ahhoz, hogy a dolgozó egészsége és testi épsége kárt ne szenvedjen. Mindez konkrétan a vállalatnál határozható meg.

A VMSZ-ben szükséges meghatározni azokat a munkaköröket is, amelyekben az egészségügyi miniszter 179/1955. (EüK. 20.) számú utasítása alapján a vállalatnak védőkenőcsöt kell biztosítania. Ehhez fontos munkaköri jegyzéket is készíteni, meghatározva, hogy az egyes munkakörökben milyen minőségű védőkenőcsöt biztosítanak a dolgozóknak.

Az üzemi szakszervezeti szerveknek több irányú feladataik vannak a védőeszközök biztosításával kapcsolatban. Elöljáróban megemlítjük, hogy sok VMSZ-ben a védőeszközök juttatását, a rendelkezésekkel ellentétben,

kihordási időhöz kötik, másutt nem határozzák meg konkrétan, hogy az egyes munkafolyamatoknál milyen minőségű és milyen fajta védőfelszerelést kell a dolgozónak adni, valamint a vállalat feladata sincsen szabályozva a karbantartással kapcsolatosan. Ezért röviden összefoglaljuk, mire kell törekedni a VMSZ elkészítésekor.

A VMSZ-ben, a 7/1967. EüM számú rendelkezést véve alapul, konkrétan és tételesen meg kell határozni azokat *a munkaköröket,* ahol védőfelszerelést kell adni. Ki kell térni arra, hogy az egyes munkafolyamatoknál — az ártalmakat figyelembe véve — milyen minőségű védőfelszerelés biztosítandó.

Gyakori, hogy a vállalatok beszerzői nem ismerik eléggé az egyes védőfelszerelések rendeltetését, így sokszor csak darabszámra rendelik meg. Például a kesztyűk több tucatnyi fajtáját gyártják, éppen a felhasználásnál jelentkező követelmények miatt. Mármost, ha a kesztyűt darabszámra és nem rendeltetésének megfelelően vásárolják, akkor azok nem elégítik ki a technológiai, a munkafolyamat által támasztott követelményeket. Ez balesetveszélyt, a vállalatnak pedig anyagi kárt jelent.

A védőfelszereléseket megfelelő állapotban és hiánytalanul bocsássák a dolgozók rendelkezésére. Tekintettel arra, hogy a védőfelszerelés rendeltetése a dolgozók testi épségének és egészségének védelme, így azt minden olyan esetben, amikor szükség van rá, a vállalat köteles biztosítani. Ebből az is következik, hogy használatát *nem lehet kihordási időhöz kötni* (legfeljebb csak tervezés szempontjából), ha tönkrement, akkor azonnal pótolni kell. A VMSZ-ben tehát azt is meg kell határozni, hogy a vállalat melyik szerve milyen módon gondoskodik az igények kielégítéséről.

A vállalat feladatait a védőfelszerelések *karbantartásával* (tisztításával, javításával) kapcsolatban is szabályozni kell a VMSZ-ben. Egyes védőfelszereléseknél szükséges időszakonként ellenőrizni, hogy a védőfelszerelések

működése jó-e. A védőfelszerelések tisztítása, javítása a vállalat feladata, mégis több helyen előfordul, hogy ezt a dolgozók kötelességévé teszik. Bár elképzelhető egyes esetekben, hogy térítés ellenében ezt a tevékenységet a dolgozók ellássák, azonban a fertőzési vagy sugárveszélynek, vegyi ártalomnak és más egészségi károsodásnak kitett munkahelyeken használt védőfelszerelések karbantartását nem szabad a dolgozók otthoni feladatává tenni, mert ezzel veszélyeztetik családjuk és környezetük egészségét is.

A VMSZ-ben szabályozni kell a védőfelszerelések *visszaszolgáltatásának* rendjét (pl. munkahelyváltozás, elhasználódás esetén). Emellett azt is határozzák meg, hogy a dolgozónak milyen kötelezettségei vannak a védőfelszerelések használatával, megóvásával kapcsolatosan. Ha például a védőfelszerelést tudatosan megrongálják, nyilván helyes az okozott kárt megtéríttetni azzal, akit ezért a felelősség terhel. Ha a dolgozó a rendelkezésére bocsátott védőfelszerelést nem használja, akkor az Mt. V. 75. § (4) bekezdése alapján őt a munkavégzéstől el kell tiltani. A kiesett időre munkabért nem kaphat.

Megemlítjük még azt is, hogy a rendelkezések szerint a korábbi munka- és védőruhára vonatkozó keretgazdálkodás megszűnt. Így a vállalatoknál a védőeszközökre és munkaruhára fordított költségek a termelés költségeit terhelik.

2.92 VÉDŐÉTEL, VÉDŐITAL

A VMSZ-ben azoknak a munkaköröknek a jegyzékét kell meghatározni, amelyekben az egészségre ártalmas munkát végző dolgozóknak védőételt, védőitalt kell biztosítani, hogy erről a dolgozók bármikor tájékozódhassanak. Azt, hogy hol és milyen védőételt, illetve védőitalt kell adni a dolgozónak, a 119/1955. (EüK. 7.) EüM

számú utasítás alapján kell rögzíteni. E kérdésnél arra is felhívjuk a figyelmet, hogy a védőétel és a védőital nem helyettesítheti az egészségvédelem szempontjából fontos műszaki intézkedéseket. Hangsúlyozzuk azt is, hogy a meleg munkahelyeken dolgozókat a só- és vízveszteség pótlása végett korlátlan mennyiségben el kell látni 0,1% konyhasót tartalmazó szénsavas vízzel.

2.93 TISZTÁLKODÁSI ESZKÖZÖK

Az Mt. V. 76. §-a előírja:

„A vállalat, ha a munkakörülmények indokolják, köteles a dolgozók részére tisztálkodási eszközökről és szerekről gondoskodni. Ennek feltételeit a vállalati munkavédelmi szabályzatban kell meghatározni."

Egyéb központi utasítás, illetve irányelv a juttatásra vonatkozóan nincs, ebből következik, hogy meg kell határozni, milyen munkakörben, milyen tisztálkodási eszközt biztosít a vállalat egy-egy meghatározott időszakra. A kiindulási alap az lehet, hogy a közegészségügy, a dolgozó egészségének védelme, a munka szennyezettsége mennyire teszi indokolttá a juttatásokat. Több VMSZ azokban a munkakörökben teszi kötelezővé a tisztálkodási eszközök juttatását,

— ahol a dolgozó egészségre ártalmas anyagokkal dolgozik, illetve érintkezhet (pl. ólomtartalmú anyagoknál, higanyos munkáknál, cianozásnál, mérgek kezelésével, raktározásával foglalkozóknál stb.);

— ahol nagyfokú a munka szennyezettsége (pl. vasszerkezeti szerelő lakatos, karbantartó lakatos stb.);

— ahol közegészségügyi érdek megkívánja (pl. közétkeztetésnél stb.).

A tisztítószer minőségének és mennyiségének meghatározásánál ugyancsak a munka természetét helyes figyelembe venni. Elképzelhető, hogy egyes munkakörökben szükséges például kézmosóport és szappant is adni, másutt kielégítő a szappan. A VMSZ-ben mindezeket figyelembe kell venni.

3. ÜZEMI BALESETEK BEJELENTÉSE, NYILVÁNTARTÁSA ÉS KIVIZSGÁLÁSA

3.1 AZ ÜZEMI BALESET ELBÍRÁLÁSA

Az üzemi balesetekről a 3/1967. (VII. 21.) SZOT számú szabályzat (a továbbiakban: szabályzat) rendelkezik. A szabályzat az üzemi baleset fogalmát a következőképpen határozza meg:

„(1) Bejelentés, nyilvántartás és kivizsgálás szempontjából üzemi balesetnek minősül minden olyan baleset, amely a vállalat, intézmény, szerv stb. (a továbbiakban: vállalat) dolgozóját, függetlenül attól, hogy a baleset munkaidő alatt vagy azon kívül történt,

a) a vállalat telephelyén érte;

b) a vállalat telephelyén kívül a vállalat rendelkezése folytán vagy a vállalat érdekében végzett munka során érte, ideértve a kiküldetés, külszolgálat, kihelyezés stb. alkalmával a munkával összefüggésben bekövetkezett baleseteket is;

c) a vállalat (saját vagy bérelt) járművével érte.

(2) Bejelentés, nyilvántartás és kivizsgálás szempontjából nem minősül üzemi balesetnek az a baleset, amely

a) a vállalat területén sport-, kultúrrendezvények során,

b) munkásszálláson,

c) a rendszeres személyi használatra kiadott járművön nem a munkával összefüggésben következett be, kivéve,

ha a baleset a vállalatnak felróható műszaki hiányosság következménye.

(3) A dolgozót munkába menet, illetve munkából jövet ért baleset bejelentés, nyilvántartás és kivizsgálás szempontjából csak akkor minősül üzemi balesetnek, ha a baleset a vállalat (saját vagy bérelt) járművével történt, kivéve, ha a járművet a baleset időpontjában menetrend szerinti szállításra használták."

Az idézetből látszik, hogy bejelentés és nyilvántartás szempontjából üzemi balesetnek minősül az olyan sérülés is, mely nem szorosan a munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítése közben történt (pl. fekete munka, játék, verekedés közben történt sérülés), ugyanakkor a munkába menet és munkából jövet történt baleset jelentés (adatszolgáltatás) szempontjából nem minősül üzemi balesetnek — a vállalat saját vagy bérelt járművén történt sérülés kivételével. Ennek magyarázata röviden az, hogy a szabályzat olyan sérüléseket minősít üzemi balesetnek, melyeket a vállalat vezetői vagy a vállalat kollektívája kellő körültekintéssel meg tudott volna előzni. Kellő felügyelettel, fegyelmezett munkával el lehet kerülni például, hogy játékból sérülés következzen be, vagy hogy a dolgozó fekete munkát végezzen.

A bejelentés és nyilvántartás szempontjából az említett fogalmi meghatározás alapvető célja, hogy segítse feltárni a munkavégzés során bekövetkezett baleseteket és ezek okait, valamint, hogy a veszélyforrások ismerete alapján intézkedések történhessenek az üzemi balesetek és megbetegedések csökkentésére.

Az üzemi baleset fogalmát a társadalombiztosítási szolgáltatások szempontjából az 1958. évi 40. számú törvényerejű rendelet 7. §-ának (2) bekezdése határozza meg. Eszerint üzemi baleset a munkaviszonyból folyó kötelezettségek teljesítésével összefüggésben az üzemben vagy üzemen kívül bekövetkezett baleset. Ezt kiegészítette a 67/1958. (XII. 24.) Korm. számú rendelet 8. §-a azzal,

hogy üzemi baleset az is, amely a dolgozót munkába menet vagy onnan lakására, szállására menet éri.

A társadalombiztosítási szolgáltatások szempontjából történt meghatározás célja, hogy a munkavégzéssel összefüggésben történt baleset, foglalkozási megbetegedés esetén a sérült vagy hozzátartozója megkülönböztetett módon részesüljön a társadalombiztosítási szolgáltatásokban. Az üzemi baleset fogalmának meghatározása ezért ebben az esetben szorosan a munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítéséhez kapcsolódik. Ebből következik például, hogy játék, verekedés, fekete munka közben az üzemben történt baleset nem minősül üzemi balesetnek.

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítése közben balesetet szenvedett dolgozó többek között:

ingyenes gyógykezelésben, gyógyszerellátásban, gyógyászati segédeszközökben stb. részesül;

táppénzben részesül — a munkaviszonytól függetlenül — addig, míg fel nem gyógyul, illetve le nem százalékolják;

a rokkantsági nyugdíjazásnál is kedvezőbb elbírálás alá esik stb.

Az üzemi baleseteket tehát egyrészt bejelentés és nyilvántartás szempontjából, másrészt társadalombiztosítási szempontból bíráljuk el. A két fogalom különböző célt szolgál, ezért az üzemi baleset jellegének meghatározásánál mindig abból kell kiindulni, hogy bejelentés és nyilvántartás vagy társadalombiztosítás szempontjából kell-e elbírálni. Társadalombiztosítás szempontjából az üzemi baleset fogalmának meghatározása a társadalombiztosítási szolgáltatások miatt, nyilvántartás és bejelentés szempontjából pedig a hasonló balesetek megelőzése miatt szükséges.

A baleseteknél mindig akadnak határesetek, ezek száma azonban annyira jelentéktelen, hogy nincs értelme az olyan vitáknak, amelyek során a baleset nem üzemi jellegét kívánják igazolni.

Az üzemi baleset elbírálásánál felvetődhet a kérdés: ki tekinthető a vállalat (intézmény) dolgozójának?

A vállalat dolgozójának nemcsak azt kell tekinteni, akinek a munkakönyvébe az alkalmazott munkaviszonyt bejegyezték, illetve, aki rendszeres munkát végez, hanem azt is, akit alkalmilag bíznak meg feladattal (pl. vagon ki- és berakása, hóeltakarítás stb.). A Munka Törvénykönyve 23. §-ának (1) bekezdése értelmében munkaviszony határozott vagy határozatlan időre létesíthető. Ezen belül lehetőség van arra, hogy egy meghatározott időre — akár egy-két órára is — valaki munkát vállaljon. Az ilyen munkavégzésnél történt baleset is üzemi balesetnek minősül, és az ezzel kapcsolatos bejelentési stb. kötelezettségek azt a vállalatot terhelik, amelynél a dolgozó a munkát végezte. Például, ha egy építőipari vállalat dolgozója szabad idejében vasas üzemben vagonkirakási munkát vállal, és közben baleset éri, ezt a vasas üzemnek kell nyilvántartania és bejelentenie. Vagy ha a tsz egy nem tsz-taggal állapodik meg a kukoricaszedési munka elvégzésében, és a munkadíjat akár bérben, akár természetben fizeti, a dolgozót ért baleset üzemi baleset, és azt a munkát adó tsz-nek kell jelentenie, nyilvántartania.

A munkaidő értelmezésével kapcsolatban is felmerülhet probléma. Meghatározott esetekben a munkaidőn túli baleseteket is üzeminek kell minősíteni. Ha a baleset a vállalat telephelyén és munkaidőn túl történt, akkor üzeminek minősül, akár kapott megbízatást valamilyen feladat ellátására a dolgozó, akár nem. Például, ha az alapszervi választás során az egyik küldöttet (aki a vállalat dolgozója) az üzem területén baleset éri, ez is üzemi balesetnek minősül.

Üzemi balesetként kell nyilvántartani, jelenteni stb. azt a munkaidőn túli balesetet is, amely

— a vállalat telephelyén történt,

— a vállalat rendelkezése alapján végzett munka vagy a vállalat érdekében végzett munka közben történt (pl.

ha az üzem valamelyik vezetője egyik dolgozóját megbízza, hogy a kórházban munkaidő után látogassa meg sérült társát, és vegye fel a baleseti jegyzőkönyvet, s ennek során az megsérül).

Nem minősül üzemi balesetnek az a sérülés, mely a vállalat területén levő sport-, kultúrrendezvény során, valamint a munkásszálláson nem a munkával összefüggésben fordul elő (pl. a sportolás, verekedés közbeni sérülés), kivéve, ha a baleset a vállalatnak felróható műszaki hiányosság miatt történt (pl. a mennyezet leszakad).

Nem üzemi baleset az öncsonkítás sem.

A kiküldetés során nem munkaidő alatt történt sérülés, mely szórakozás, kirándulás közben éri a dolgozót, ugyancsak nem minősül üzemi balesetnek.

A vállalat saját vagy bérelt járművével történt baleseteknél a problémát inkább a bérelt járművekkel okozott sérülés minősítése okozza. A bérelt járművet úgy kell tekinteni, hogy azzal a bérlő vállalat rendelkezik. Ebből következik felelőssége a dolgozók egészségének és testi épségének megóvásáért az általa bérelt és használt jármű üzemeltetése során. Így, ha a vállalatnál az általa bérelt jármű üzemeltetése közben valaki sérülést szenved, azt üzemi balesetként kell kezelni, mivel annak egészséges és biztonságos üzemeltetéséről, használatáról a bérlő vállalatnak kell gondoskodnia. Nem üzemi a baleset akkor, ha a vállalat dolgozója a vállalattól rendszeres személyi használatra kapott járművet (körzetszerelő, agronómus stb., akinek pl. motorkerékpárt biztosítanak) nem a munkával összefüggésben használta, és e közben éri baleset. Ez tehát a vállalatnak fel nem róható műszaki hiányosság következményeként.

3.2 AZ ÜZEMI BALESETEK BEJELENTÉSE, NYILVÁNTARTÁSA

A szabályzat 3. §-a szerint a dolgozónak az üzemi balesetet közvetlen felettesének azonnal jelentenie kell. Jelenteni kell az üzemben történt sérülést akkor is, ha az munkakieséssel nem jár. Ha a sérült egészségi állapota vagy egyéb ok miatt ezt nem tudja teljesíteni, akkor munkatársainak kell a balesetet jelenteniök.

A szabályzat szerint a baleset üzemiségének elismerését nem zárja ki az, hogy a sérült nem jelentette, illetve annak szemtanúja nem volt. A sérült állítását tehát el kell fogadnia a vállalatnak, ha az ellenkezőjét nem tudja bizonyítani.

A bejelentési fegyelem javításának egyik feltétele az, hogy a dolgozók a munkavédelmi oktatás során ismerjék meg balesetük bejelentésének és az elsősegély igénybevételének fontosságát. Legyenek tisztában azzal is, hogy sérülésük súlyosabb következményekkel is járhat, és a veszélyforrás is fennmarad, így újabb balesetek okozója lehet.

A szabályzat kötelezővé teszi a tömeges, halálos, súlyos stb. balesetek azonnali jelentését egyes szerveknek (a szakszervezetnek, rendőrségnek, minisztériumnak stb.), mivel e szervek a kivizsgálásban részt kívánnak venni, továbbá, ha szükséges, intézkedéseket tesznek más üzemeket illetően a további sérülések elkerülésére. Ezekre az előírásokra külön nem térünk ki.

A szabályzat előírja, hogy minden műhelyben vagy ennek megfelelő egységben, munkahelyen az üzemi baleseti naplóba be kell jegyezni a baleseteket, azokat is, amelyek munkakieséssel nem járnak. A sérülést ezzel a nyilvántartásba vétellel egyrészt okmányszerűen rögzítik, s ez szükség esetén igazolásul is szolgál; másrészt a művezető a bejelentés alapján a szükséges intézkedést meg tudja tenni a hasonló esetek megelőzésére.

A műhelyben való nyilvántartáson kívül a vállalat, telephely, gyáregység biztonsági megbízottjának is nyilvántartást kell vezetnie (a szabályzat 1. sz. melléklete szerint). A biztonsági megbízott viszont azokat a baleseteket köteles nyilvántartásba venni, amelyek egy, illetve ennél több napi munkakieséssel jártak, ideértve a halálos baleseteket is.

Az üzemi balesetekről és a nem üzemi balesetekről jegyzéket kell vezetnie a társadalombiztosítási ügyintézőnek. Szükséges, hogy a szakszervezeti bizottság társadalmi felügyelője időközönként a biztonsági megbízott által vezetett naplót és a társadalombiztosítási ügyintéző által vezetett jegyzéket maga is egyeztesse, s ha eltérések vannak a két nyilvántartás között, akkor intézkedjen ezek rendezését illetően.

A szakszervezeti szervek segítsék elő az olyan légkör kialakítását, amelyben elítélik az üzemi balesetek eltitkolását. Az eltitkolás nem lehet érdeke sem a sérültnek, sem a vezetőnek, sem a vállalatnak, egyrészt mert a balesettel együtt eltitkolják a veszélyforrást is, mely előbb-utóbb törvényszerűen újabb balesetet idéz elő, másrészt a baleset később megnyilvánuló súlyos következményekkel járhat. A szakszervezeti bizalmi igen sokat tud segíteni az eltitkolás megakadályozásában, hiszen a munkahelyén történt eseményekről legelőször értesül. Kérni kell tehát segítségét nemcsak a balesetek eltitkolásának elítéltetésében, hanem a veszélyforrások feltárásában is.

3.3 ÜZEMI BALESETEK ADATSZOLGÁLTATÁSA ÉS FELDOLGOZÁSA

A szabályzat előírása alapján [6. § (2) bekezdés] a három napon túl gyógyuló balesetekről a vállalat köteles jelentést küldeni meghatározott szerveknek. Az adatokat,

valamint a baleseti jegyzőkönyvek alapján a főbb jellemzőket a Központi Statisztikai Hivatal, az illetékes minisztérium és a szakszervezet feldolgozza. Ennek alapján összegezik a balesetek alakulását, az azokat kiváltó okokat stb.

A vállalati munkavédelmi tevékenységnek is fontos részét képezi a balesetek adatainak feldolgozása, elemzése. A munkavédelmi tevékenység fejlődése a munkakörülmények javításán, a baleseti veszélyforrások felszámolásán, a balesetek alakulásán keresztül mérhető. A baleseti adatok feldolgozása, elemzése segítséget nyújt a munkavédelmi feladatok helyes meghatározásához, a leggyakrabban balesetet okozó körülmények felszámolásához.

Az adatok feldolgozásának igen sokféle lehetősége van (pl. gyakoriság, kor, nem szerint, ok és okozó körülmények szerint, ezen belül is egyes munkafolyamatokra, munkafázisokra bontva stb.).

3.31 A BALESETEK GYAKORISÁG SZERINTI FELDOLGOZÁSA

A balesetek gyakoriságára az 1000 munkásra eső balesetek és a 100 000 munkásra eső halálos balesetek száma ad választ. Az iparban a 100 000 munkásra eső halálos balesetek száma 1967-ben 55%-kal, az 1000 munkásra eső balesetek száma ugyanezen időszakban 40%-kal volt alacsonyabb, mint 1951—1955-ben. A munkás állományú létszámba soroljuk e vonatkozásban a munkás, műszaki és kisegítő állományba tartozókat, nem szerepel tehát ebben az adminisztratív állományúak létszáma.

A számítás módja egy évre vetítve:

$$\text{100 000 munkásra eső halálos balesetek száma} = \frac{\text{Halálos balesetek} \times 100\,000}{\text{Munkás, műszaki kisegítő állományi létszám}}$$

$$\text{1000 munkásra eső balesetek száma} = \frac{\text{Balesetek száma} \times 1000}{\text{Munkás, műszaki kisegítő állományi létszám}}$$

A fejlődés mérése szempontjából szükséges a vállalatoknál is, hogy vállalati, gyáregységi szinten figyelemmel kísérjék a balesetek gyakoriságát. Az abszolút számok egymagukban nem adnak kellő összehasonlítási alapot.

A gyakoriság nemcsak a létszámra kivetítve mérhető, hanem munkafolyamatokra (pl. anyagmozgatásra, gépekre stb.) is. Az adatoknak ilyen feldolgozása igen fontos, mert konkrét választ ad arra, hogy melyik munkafolyamatnál, mely berendezéseknél, gépeknél, technológiáknál fordul elő leggyakrabban baleset. Ezt a bontást ok, illetve okozó körülmények szerinti csoportosításnak nevezzük.

3.32 A BALESETEK OKOK SZERINTI CSOPORTOSÍTÁSA

Az 1967. évi üzemi balesetek százalékos megoszlása, ha az összes ipari balesetet 100-nak vesszük, a következő:

erő-, munka-, emelőgép	20,5%,
égés, robbanás, mérgezés	6,4%,
tárgyak esése	27,3%,
személyek esése	13,6%,
jármű, csille	8,0%,

kézi szerszám	9,2%,
kiálló, hegyes, éles tárgy	11,4%,
egyéb	3,6%.

Ha ezeket az adatokat a balesetek okai szerint csoportosítjuk, a százalékos megoszlás a következőképpen alakul:

védőberendezés hiánya (tökéletlensége, illetve eltávolítása)	7,6%,
egyéni védőeszköz tökéletlensége, mellőzése	12,0%,
munkahely hibái (nem elegendő világítás, szellőzés stb.)	0,7%,
berendezés, gép, kézi szerszám rossz állapota	9,7%,
helytelen munkaszervezés (rendetlenség, zsúfoltság)	23,0%,
dolgozók szakképzetlensége	32,3%,
veszélyes eljárások (utasításellenes magatartás)	8,0%,
más személyek helytelen magatartása	6,0%,
egyéb okok	0,7%.

Az adatokból kiderül, hogy egyrészt a legtöbb baleset (27,3%) tárgyak esésének következménye, másrészt a legtöbb balesetet (35%) a dolgozók szakképzetlensége, a helytelen munkaszervezés (rendetlenség, zsúfoltság) okozza.

A dolgozók szakképzetlenségének — mint a balesetben közrejátszó tényezőnek — ilyen magas száma nagyobbrészt abból adódik, hogy a vállalatoknál a balesetek kivizsgálása során a valódi okokat nem tárják fel, hanem a baleseti jegyzőkönyvekben a dolgozó szakképzetlenségét, vigyázatlanságát jelölik meg a baleset okaként.

A vállalatoknál az ok, illetve okozó körülmény szerinti adatokat helyesebb részletesebben bontani, szükség ese-

tén gyáregységenként, munka- és technológiai folyamatonként és főbb gépcsoportok szerint. Például

okozó körülmény szerint:

esztergapadoknál,
kártológépeknél,
köszörűgépeknél,
faipari marógépeknél,
anyagmozgató berendezéseknél,
kézi anyagmozgatásnál stb.;

okok szerint:

kirepülő szilánk,
gép meghibásodása,
védőberendezés rossz állapota,
kézi szerszám rossz állapota,
érintésvédelem hibái,
rossz világítás,
zsúfoltság,
utak, lépcsők hibái stb.

Az adatokat lehet tevékenység szerint is bontani, például: gép tisztítása, szerelése, kezelése, kiszolgálása stb.; lehet az egyes főbb technológiai csoportok szerint is feldolgozni, például: festés, kovácsolás, edzés stb. A fő szempont azonban mindig az legyen, hogy lehetőséget nyújtson megfelelő következtetések levonására, hogy hasznosítani tudják a balesetek és foglalkozási megbetegedések csökkentése, a veszélyforrások feltárása és kiküszöbölése érdekében. Ezért fontos, hogy a vállalatoknál sajátosságaikat figyelembe véve dolgozzák fel a balesetekkel összefüggő adatokat.

3.33 A BALESETEK SÚLYOSSÁG SZERINTI FELDOLGOZÁSA

Az ilyen csoportosítás választ ad arra, hogy egy balesetet szenvedett dolgozóra hány munkanap-kiesés jut, vagyis, hogy a balesetek súlyossága hogyan alakult.

A számítás módja:

$$\text{1 balesetre jutó kiesett munkanapok száma} = \frac{\text{3 napon túli balesetek miatt kiesett munkanapok száma}}{\text{3 napon túl gyógyuló balesetek száma}}$$

Összegezve az adatfeldolgozás szerepét: értékelést ad a munkavédelmi tevékenységről, az ezzel összefüggő irányító munkáról. Segítséget nyújt a balesetek megelőzéséhez, a vállalat előtt álló főbb tennivalók megjelöléséhez. Népgazdasági szinten az adatokból kitűnik, hogy hol van szükség további erőfeszítésre, hol kell további intézkedéseket tenni, például a gépek korszerű védőberendezésekkel való ellátására stb.

Az adatok feldolgozásában igen nagy szerepük van a baleseti jegyzőkönyveknek, ezért a valóságnak megfelelő okokat kell feltüntetni bennük. A jegyzőkönyvekben a baleset oka mellett meg kell jegyezni azt is, melyik óvórendszabály melyik pontjának megszegéséből adódott a baleset. Nem segíthetik a megelőző tevékenységet azok a jegyzőkönyvek, amelyek csupán a dolgozók kötelezettségeit, a magatartásukra vonatkozó szabályokat ismétlik meg.

3.4 AZ ÜZEMI BALESETEK KIVIZSGÁLÁSA

3.41 AZ ÜZEMI BALESETEK KIVIZSGÁLÁSÁNAK CÉLJA ÉS JELENTŐSÉGE

Az üzemi balesetek kivizsgálásának elsődleges célja az okozó tényezők megállapítása és kiküszöbölése az adott és minden más helyen, feltárása és megelőzése azoknak a tényezőknek, amelyek kiváltó okká sűrűsödnek és szükségszerűen kiváltják a balesetet. Az üzemi balesetek kivizsgálásának célja tehát nem formai jellegű, vagyis nemcsak az esemény rögzítésére, illetve adminisztrálására szorítkozik, és nem kizárólag arra, hogy lehetővé tegye az egyébként indokolt felelősségre vonást.

Az ember abban a helyzetben van, hogy megismerheti a természet erőit, annak törvényszerűségeit, bizonyos kialakult feltételek várható hatását, képes tehát arra, hogy környezetét formálja és kedvezően alakítsa a maga számára. Ebből következik, hogy a technika, a tudomány eredményeit felhasználva, környezetének alakításával, a termelési eljárások megfelelő kiválasztásával megelőzheti a baleseteket és a foglalkozási megbetegedéseket. Az optimális munkafeltételek kialakítása természetesen sok tényezőtől függ. lényegesen befolyásolja a tudomány és a technika adott színvonala, a népgazdaság adta anyagi lehetőségek mértéke stb., és befolyásolja az is, hogy az adott technikai, munkaszervezési lehetőségeket milyen mértékben használják fel, illetve alkalmazzák az üzemekben.

Az üzemi balesetek kivizsgálásának további célja a mulasztást elkövetők személyének megállapítása és felelősségre vonása, elsősorban ugyancsak a hasonló balesetek megelőzése érdekében. Amikor valamilyen jogszabálysértés áll fenn, még ha baleset nem történt is, szükséges a felelősségre vonás egyrészt azért, hogy elégtételt adjon az érintett személyeknek és az egész társadalomnak; más-

részt, hogy másokat is visszatartson a hasonló cselekményektől; végül azért, mert segíti az olyan légkör kialakítását, amely elejét veszi a felelőtlenségnek, a jogszabályok megsértésének. Következésképpen a felelősségre vonás helyes alkalmazása kedvezően hat a balesetek megelőzésére, arra azonban vigyázni kell, hogy az előidéző körülmények megváltoztatását nem szabad a felelősségre vonással helyettesíteni.

3.42 A BALESETEKET ELŐIDÉZŐ TÉNYEZŐK FELTÁRÁSA, MINŐSÍTÉSE, MEGHATÁROZÁSA

Egy-egy baleset bekövetkeztében több, sokszor számos tényező játszik szerepet (műszaki, technikai, üzemi, illetve munkaszervezési stb.), s ezek okká sűrűsödve, kiváltják a következményt: a balesetet.

Azt, hogy az egyes balesetek több előidéző tényező következményei, valamint, hogy ezek súlya, jelentősége a következményt illetően eltérő, az alábbi baleseti példa is bizonyítja:

Az egyik üzemben darujavítás közben F. M. villanyszerelőt áramütés érte. A jegyzőkönyvbe — a vizsgálat eredményeként — a baleset oka rovatba a sérült szabályellenes munkavégzése került be. Ezzel szemben a baleset körülményeinek alaposabb vizsgálata a következő néhány közrejátszó tényezőt tárta fel:

1. a daru főkapcsolója hibásan működött (ideiglenes jelleggel, a szabványtól eltérően szerelték fel);
2. a villamos vezetékek provizórikusak voltak (a szabvány előírásainak ugyancsak nem feleltek meg);
3. a daru tervezésénél és gyártásánál a működtetéshez szükséges biztonsági felszerelések egy részét — automatikus reteszelés stb. — figyelmen kívül hagyták, illetve nem készítették el;

4. a darut a vállalat üzemeltetési engedély nélkül használta;

5. a darut javító villanyszerelő munkája közben — bár erre képesítése nem volt — üzemeltette a darut;

6. a villanyszerelő segítője nem volt kioktatva feladataira, és a kapcsolásokat helytelenül végezte;

7. a sérült dolgozó nem kapott arra utasítást, hogy a darura felmenjen, illetve azt üzemeltesse.

Az egyes balesetek bekövetkeztét tehát több, illetve számos tényező együttes hatása váltja ki, melyek szerepe különböző. Így például, ha a daru biztonsági felszerelései jók, illetve kielégítően működnek, akkor annak ellenére sem történhetett volna meg az említett baleset, hogy a sérült dolgozó és segítője nem rendelkezett képesítéssel, illetve hogy utasítás ellenére üzemeltették a darut.

Arra a megállapításra juthatunk, hogy: ha az üzemeltetési engedély, tehát ezzel összefüggésben a technikai berendezések — a főkapcsoló, a vezetékek, a biztonsági berendezések — a kívánalmakat kielégítik, akkor a magatartásbeli tényezők, a képesítés hiánya, az utasításellenes magatartás nem vezet balesethez, mivel ezt a technikai eszközök tökéletessége kizárja.

3.421 A baleseteket előidéző személyi és tárgyi tényezők

A személyi és tárgyi tényezők abszolút szétválasztása nem lehetséges, mert a biztonságot nyújtó mesterséges környezet, a veszélytelen gépek, berendezések, általában a munkafolyamatok megalkotása és kialakítása is az emberek (személyek) műve.

A baleseteknél közrejátszó tényezőket ennek ellenére lehet és szokásos tárgyi és személyi tényezők csoportjába sorolni, ami nem változtat azon a tényen, hogy ezek egymással kölcsönhatásban vannak és feltételezik egymást.

A *tárgyi tényezőkön* általában azokat a műszaki-technikai, munka- és üzemszervezési, valamint technológiai folyamatokat és intézkedéseket értjük, amelyeknek szerepük van a veszélyforrások létrejöttében és amelyeknek alkalmas, illetve megfelelő kialakítása, megváltoztatása, fejlesztése stb. lehetővé teszi a veszélyforrások részleges vagy teljes kiküszöbölését.

Személyi tényezőkön általában a személyeknek azt a szerepét, állapotát, ebből következően tévcselekvését, magatartását stb. értjük, amely összefüggésben van a baleset bekövetkeztével, beleértve a tervezők, szerkesztők, irányítók személyét éppúgy, mint a sérültek, illetve munkatársaik személyét.

Azon alapvető álláspont változatlan fenntartása mellett, miszerint a balesetek megelőzhetők a munkabiztonság színvonalának emelésével, a veszélytelen technikával, bekövetkeztükben kétségtelenül szerepet játszanak a sérülttel kapcsolatos már említett, továbbá egyéb olyan személyi eredetű tényezők is, mint a magatartás, fegyelmezettség stb. A fejlődő tárgyi feltételek következtében azonban ez a szerep egyre minimálisabbra zsugorodik. Következik ebből, hogy a műszaki-technikai prevenció felhasználásával mind hatékonyabb intézkedéseket kell tenni a biztonságos munkafeltételek megteremtésére. Ameddig a védelem és annak hatékonysága a dolgozó ügyességére, állandó vagy adott személyes állapotára, vagyis személyére korlátozódik, addig a baleset lehetősége fokozottabban fennáll. A biztonság állandó és végleges megoldásának tehát csak a műszakilag, technikailag megoldott, veszélytelen eljárásokat lehet tekinteni.

Összefoglalva: az egymással kölcsönhatásban fellépő tényezők — a tárgyi és személyi tényezők — egymástól nem választhatók el, egymást kölcsönösen feltételezik, nem „százalékolható" külön sem egyiknek, sem a másiknak a szerepe, különösképpen nem korlátozhatók a sérült személyére, de az esetek nagy részénél még az adott vállalat dolgozóiéra sem, mert a személyi tényezők je-

lentős része kiküszöbölhető lenne már a termelés megtervezésénél, különböző szintű irányításánál, a konstrukciók megoldásánál, kivitelezésénél stb.

3.422 Az egyes tényezők szerepe a balesetek bekövetkeztében

A balesetek vizsgálatánál nem elsősorban azt kell kutatni, hogy személyi vagy tárgyi tényezők okozták-e, mivel ezek elhatárolása igen nehéz, hanem azt, hogy a balesetet előidéző tényezők milyen szerepet játszottak a baleset kiváltásában. Elméleti osztályozás alapján lehetnek alapvető és lényeges szerepet játszó tényezők. Az üzemi balesetek kivizsgálása során legfontosabb annak az eseményt kiváltó alapvető tényezőnek a kiválasztása, amelynek döntő szerepe volt a baleset bekövetkeztében.

Alapvető tényezőnek tekinthetjük mindenekelőtt — a tényezők komplexumán belül — azt az oki jelenséget, amely döntő mértékű, meghatározó szerepet játszik egy baleset kiváltásában, melynek hiányában az összes többi tényezők ellenére sem következhetett volna be az adott baleset. Ilyennek tekinthetjük az említett villanyszerelő esetében a daru engedély nélküli üzemeltetését. Amennyiben ez a tényező nincs jelen, a sérült szabályellenes magatartása — mely sorrendileg, illetve időrendileg is csak azt követően lépett be a tényezők sorába — önmagában nem válthatta volna ki a balesetet.

A lényeges tényezők jellemzője, hogy összefüggést alkotva befolyásolják a baleset bekövetkeztét, és bizonyos közreműködő jelleggel is bírnak, a baleset kiváltásában azonban a szerepük kisebb. Nyilvánvaló például, hogy az előbb említett példában F. M. villanyszerelő segítőjénél az oktatás hiánya bizonyos szerepet játszott a baleset bekövetkeztében, önmagában azonban nem volt meghatározó jellegű.

Itt kell megemlíteni azokat a jelenségeket is, amelyek

helyileg és időben ugyancsak jelen vannak egy baleset bekövetkezésekor, de közvetlen, illetve szükségszerű összefüggésben nincsenek az adott baleset folyamatával. Ezek a jelenségek, miután a szükségszerűség összefüggésében szerepet nem játszanak, *véletlen* jelenségeknek tekinthetők. Véletlennek tekinthető például, hogy egy baleset az adott óra melyik percében következett be, a lezuhanó dolgozó melyik testrészével és pontosan hol ért földet stb. A kivizsgálás során az ilyen véletlen jelenségek szerepét gyakran eltúlozzák, alapvető kritériumként tüntetik fel a baleset bekövetkeztében, s ezzel számos esetben már eleve lehetetlenné teszik a továbbiakra nézve megfelelő prevenció megállapítását és megvalósítását. A tényezők szerepének értékelése a kivizsgálás egyik legfontosabb része, mivel csak így lehet az alapvető és kiváltó tényezőket felismerni, és csak ennek alapján lehet hatásos intézkedéseket tenni a hasonló jellegű balesetek megelőzésére. A tapasztalati adatok szerint a kivizsgálásokat az jellemzi, hogy a balesetek alapvető kiváltó tényezőinél az időrendi sorrendet, vagyis az utolsó közrejátszó jelenséget veszik alapul, amely általában — érthető módon — a sérült magatartásával függ össze. A balesetek okai nem az abszolutizált véletlen következményei, és nem is az egyes emberek „baleseti hajlamában", magatartásában stb., hanem mindenekelőtt a természetes, illetve a mesterséges környezet és az ember viszonyában keresendők.

Az egyes esetek kielégítő vizsgálata és a statisztikai elemzés lehetővé teszi azoknak az alapvető tényezőknek a kiszűrését is, amelyek a balesetek gyakoriságára, illetve súlyosságára döntő befolyást gyakorolnak. Ennek felhasználásával a balesetek mennyiségi és súlyossági alakulása viszonylag rövid idő alatt jelentős mértékben kedvezően befolyásolható.

A vizsgálati jegyzőkönyvek sokszor eléggé formálisak, többségükben a sérült személyes tevékenységét és a sérülés lefolyását rögzítik, így azokat a tárgyi tényező-

ket, amelyek tulajdonképpen alapvető szerepet játszanak egy-egy baleset bekövetkeztében, általában nem tüntetik fel. A balesetek nagy százalékánál okként a szakképzetlenséget, gyakorlatlanságot jelölik meg, s ebből azt a téves következtetést lehetne levonni, hogy a baleseteknek közel felénél nincs technikai, üzemszervezési stb. probléma, az anyagi, a technikai fejlődés, a tudomány eredményeit már szinte egészében alkalmazzák az ember védelmében, vagyis a bekövetkezett balesetek előzményeit kizárólag a sérült magatartásában kell keresni. Márpedig, ha a kivizsgálás a műszaki megoldások mellőzésével, kizárólag a termelésben részt vevő, illetve a sérült dolgozók magatartásának értékelésére szorítkozik, akkor nem lehet eredményesen fellépni a veszélyforrásokkal szemben. Nem lehet a dolgozó eléggé óvatos ott, ahol környezetének biztonságos feltételei nincsenek megteremtve. Aki a kivizsgálás során megáll a sérültet érintő személyi tényezőknél — a vigyázatlanság, figyelmetlenség stb. megállapításánál —, az figyelmen kívül hagyja az embert körülvevő környezet jelenlétét, ható szerepének jelentőségét, így arra sem tud választ adni, hogy milyen érdemleges megoldásokat kellene alkalmazni a hasonló balesetek megelőzése érdekében.

Összefoglalva: A baleseteket kiváltó valóságos tényezőket általában nem lehet egy-egy, a felszínen mutatkozó tényezőben megtalálni, mivel a balesetet kiváltó ok létrejöttében számos tényező játszik közre. A balesetek kivizsgálása során az előidéző tényezőket fel kell tárni, és külön-külön mérlegelve, minősíteni kell azok szerepét a baleset előidézésében.

A baleseteket előidéző tényezők szerepét, súlyát nem az időrendiség, illetve sorrendiség határozza meg, hanem az, hogy ezek milyen összefüggésben vannak a következmény kiváltásával.

Az alapvető tényezők feltárása alapján megvan a lehetősége annak, hogy hathatós intézkedéseket tegyenek a gyakorisági és súlyossági tényezők felszámolására.

3.43 FELADATOK A BALESETI KÖRÜLMÉNYEK KIVIZSGÁLÁSÁNÁL

Az üzemi balesetek megfelelő kivizsgálása a megelőzés egyik feltétele. A kivizsgálás választ ad arra, hogy milyen körülmények idézték elő a balesetet, és milyen intézkedéseket kell tenni a hasonló esetek elkerülésére. Az üzemi balesetek kivizsgálására vonatkozóan a SZOT Szabályzat 5. §-a a következőket írja elő:

„A vállalat a szakszervezeti bizottság megbízottjának bevonásával minden előreláthatólag három napon túli keresőképtelenséget okozó üzemi balesetet azonnal, de legkésőbb huszonnégy órán belül köteles kivizsgálni, ez vonatkozik az utólag bejelentett balesetekre is. A kivizsgálás során meg kell állapítani a baleset okát, körülményeit, és meg kell tenni a szükséges intézkedéseket a hasonló balesetek megelőzésére. A vizsgálat eredményét — a 2. számú melléklet szerint felvett — jegyzőkönyvben kell rögzíteni."

Az üzemi balesetek kivizsgálásával kapcsolatos vállalati feladatokat, eljárásokat, az egyes vezetők kötelezettségeit a szabályzat 4. számú mellékletének figyelembevételével, a VMSZ-ben kell meghatározni. Azt kell elősegíteni, hogy a vállalatoknál szabályozással, szervezeti intézkedésekkel is biztosítsák a balesetek okainak feltárását. Ezért fontos meghatározni, hogy a balesetek kivizsgálásáért ki a felelős, valamint a különböző szintű vezetők feladatait.

A kivizsgálásnál helyes, ha a balesetek súlyosságát, az okozó körülményeket figyelembe véve, a vezetők feladatait differenciáltan határozzák meg.

A súlyos (halálos, csonkulásos, tömeges stb.) balesetek kivizsgálásában például a vállalat főmérnöke, biztonsági megbízottja és a vállalati szb társadalmi felügyelője vegyen részt. Az egyéb három napon túl gyógyuló baleseteket pedig az üzem, telephely vezetője, a biztonsági meg-

bízott és az üzemi szakszervezeti bizottság társadalmi felügyelője vizsgálják ki. A fel nem sorolt enyhébb sérülések vizsgálatát elvégezhetik: a főművezető, a biztonsági megbízott és a műhelybizottság társadalmi felügyelője.

Nem helyes, ha a baleset kivizsgálását csak a sérült közvetlen vezetőjére bízzák, mivel ez nem biztosíthatja minden esetben a kellő tárgyilagosságot.

Alapvető feladat, hogy a balesetek okát, körülményeit a kivizsgálás során feltárják, annak ismeretében intézkedéseket tegyenek a vállalat egész területén a hasonló balesetek megelőzésére. Ehhez szükséges — a balesetek jellegétől függően —, hogy a kivizsgálásba bevonjanak tervezőket, technológusokat, gépészmérnököket, elektromos szakembereket stb.

Az okozó körülményeket figyelembe véve szükséges, hogy a VMSZ-ben meghatározzák a különböző szakkérdésekben jártas vezetők feladatait. Így például helyes, ha a gépnél történt balesetek kivizsgálásába bevonják a technológiai osztály vezetőjét és a TMK vezetőjét is. Ha a gépet a vállalatnál készítették, akkor annak tervezőjét is be kell vonni. Ha a baleset a munkaszervezés problémájával függ össze, akkor olyan műszakiak bevonása is szükséges, akik az üzem, illetve a termelés szervezésével foglalkoznak. Ha a balesetet a védőberendezés, a géphez tartozó készülékek hibája okozta, akkor a kivizsgálásban vegyen részt a műszaki fejlesztési osztály megbízottja, illetve vezetője. A meghatározásokra vonatkozó példákat lehetne tovább sorolni.

A VMSZ-ben tehát a sajátos helyzetet, a szervezeti felépítést, a hatásköröket figyelembe véve kell meghatározni a vezetők kivizsgálásban való részvételét. A VMSZ arra is utaljon, hogy milyen jogkörrel ruházza fel az intézkedések tekintetében a kivizsgálásban részt vevő személyeket. Ezzel nagyobbrészt biztosítani tudják, hogy a vizsgálat elsősorban a termelés feltételeire terjedjen ki és csak másodsorban a sérült személyének tevékenységére, továbbá, hogy megfelelő és gyors műszaki intéz-

kedéseket tegyenek az adott és más gépeknél, berendezéseknél a hasonló esetek megelőzésére.

Ha a baleseti jegyzőkönyveket és az abban leírt intézkedéseket vizsgáljuk, azt látjuk, hogy a műszaki jellegű megoldások háttérbe szorulnak az újraoktatás és a hozzá hasonló kérdések mellett. Ezen a helyzeten a vállalatok jelentősen tudnak változtatni a kivizsgálás vállalati feladatainak gondos meghatározásával.

A VMSZ-ben határozzák meg a biztonsági megbízottak feladatait is a balesetek kivizsgálásával kapcsolatosan. A biztonsági megbízottak feladata a balesetek bejelentésén, nyilvántartásán túl az, hogy segítsék a vállalat igazgatóját a kivizsgálás jó megszervezésében, a balesetet előidéző veszélyforrások megszüntetésében. Helyes ezért, ha a biztonsági megbízottak intézkedési jogkörét kiterjesztik az egyes műszaki osztályokra, részlegekre. Biztosítsanak számukra olyan intézkedési jogkört is, hogy újabb kivizsgálást rendelhessenek el megfelelő szakemberek részvételével, amikor azt látják, hogy a kivizsgálás során a valódi okot nem tárták fel.

Szükséges az is, hogy a vállalat vezetői, műszaki dolgozói rendszeresen tájékozódjanak arról, milyen munkahelyeken és milyen okok váltják ki a legtöbb balesetet. Ezért a biztonsági megbízott az igazgatói tanácsnak a műszaki konferencián rendszeresen adjon tájékoztatást. Fontos továbbá, hogy a vezérigazgató vagy helyettese legalább havonként rendszeresen tájékozódjon a balesetek alakulásáról, a veszélyforrások felszámolása érdekében tett intézkedésekről és azok hatékonyságáról. Ezért a biztonsági megbízott ilyen vonatkozású feladatait is határozzák meg.

3.431 A kivizsgálás néhány módszere

A balesetek körülményeinek megismerése megköveteli, hogy a kivizsgálást az esemény után azonnal megkezdjék. Ha ugyanis a kivizsgálásra csak napok múlva kerül sor,

akkor a baleset rekonstruálása nehezebb, esetleg a színhely megváltozása lehetetlenné is teszi az összes veszélyforrások, köztük az alapvető tényezők felismerését, illetve megszüntetését.

Mindaddig, amíg a kivizsgálás meg nem történt, a helyszínt érintetlenül kell hagyni, ha az nem jár újabb veszéllyel. Súlyosabb esetnél — ha a színhelyet valamely oknál fogva meg kell változtatni — helyes, ha arról fényképfelvételt, rajzot készítenek. A célja ennek is az, hogy minél jobban meg lehessen közelíteni az okozati tényállást.

A baleseteket mindig a helyszínen kell kivizsgálni, a szóbeli tájékozódás nem elég az előzőkben elemzett tényezők szerepének tisztázásához.

Helytelen az a gyakorlat is, mely szerint a kivizsgálás a sérült „berendelésével", nem pedig a helyszínen történik. Így a jegyzőkönyv csak a baleset tényét, esetleg annak elnagyolt lefolyását és a sérült szerepét tartalmazza, ezeket is legtöbbször pusztán a sérült tájékoztatása alapján, következésképpen szervezési, technikai intézkedéseket ritkán irányoznak elő.

Az üzemi balesetek vizsgálatának, a már rendelkezésre álló ismeretek alapján elsősorban a műszaki, technikai stb. berendezések tanulmányozásával kell kezdődnie. A személyi tényezők vizsgálatára általában akkor kerüljön sor, ha megközelítő pontossággal megállapították, menynyire volt kielégítő — a technikai, valamint anyagi lehetőségeknek megfelelően — a munkabiztonság.

Az okok és az okozó körülmények vizsgálatának helyes menete tehát a következő:

a) a baleset lefolyásának teljes rekonstruálása, ezen belül

— a sérülés helyének és lehetőségének vizsgálata,

— a berendezés (gép, munkahely, védőfelszerelés stb.), technológiai folyamat műszaki, illetve biztonságtechnikai állapotának vizsgálata,

— tisztázása annak, hogy a sérült milyen cselekvé-

sekre (mozgásokra) kényszerült feladatának teljesítése során, e mozgásnak mennyiben volt része abban, hogy a sérült a veszélyes zónában tartózkodjon, milyen követelményt támasztottak vele szemben, illetve korábbi igénybevételének mértéke mennyire tette alkalmassá a feladatának ellátására (pl. kialvatlanság gépkocsivezetőknél stb.),

— a vezetők és a sérült dolgozó magatartásának vizsgálata (pl. milyen szabályokat szegtek meg, kinek mi volt a feladata és ennek mennyiben tett eleget, milyen volt az ellenőrzés, a fegyelem, milyen volt a sérült munkavédelmi és műszaki felkészültsége feladatának ellátásához stb.);

b) következtetés az alapvető tényezőkre, a jellemző körülmény meghatározása;

c) intézkedések a balesetet előidéző tényezők megszüntetésére.

Összefoglalva: A balesetek kivizsgálását a tárgyi körülményeknél kell kezdeni. A munkafolyamat elemein belül először a termelési eszközök oldaláról (munkaeszközök és munka tárgyai), majd ezek alapján az ember oldaláról (tervezők, gyártók, sérült és személyi környezete stb.) célravezető a kivizsgálást elvégezni. Ez a módszer megkönnyíti a valóságos és alapvető, illetve lényeges tényezők feltárását, valamint a továbbiakra nézve a helyes prevenció meghatározását.

Minden három napot meghaladó üzemi balesetről jegyzőkönyvet kell felvenni. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell — egyéb adatokon kívül — a baleset okát és a tett intézkedést. Gondoskodni kell arról, hogy a sérült maga is megismerhesse a kivizsgálás teljes eredményét.

A jól vezetett jegyzőkönyvek lehetőséget adnak arra, hogy a vállalatoknál — és országos szinten is — a baleseti okok elemzése a valóságnak megfelelő legyen, s intézkedés történhessen a műszaki, szervezeti prevenció érdekében.

3.432 Vállalati szakszervezeti szervek társadalmi felügyelőinek szerepe a balesetek kivizsgálásában

A szakszervezeti szervek társadalmi felügyelőinek részvétele a balesetek kivizsgálásában fontos részét képezi a szakszervezeti munkának, az érdekvédelemnek. A szakszervezet társadalmi felügyelői messzemenő segítséget tudnak nyújtani a baleset valódi okának feltárásához, ha:

— a munkavédelmi őrök, szakszervezeti bizalmiak bevonásával ráirányítják a műszaki vezetők figyelmét a műszaki jellegű hiányosságokra, illetve ezek megoldására;

— a sérültnek megadják a szükséges támogatást ahhoz, hogy a baleset körülményeiről megfelelő tájékoztatást adjon;

— a vizsgálat során elősegítik annak bizonyítását, hogy a baleseteknek többnyire olyan okaik vannak, amelyek a munka szervezésében, a gépek, berendezések állapotában találhatók;

— segítik a vállalatnál az olyan légkör kialakulását, amelyben a dolgozók bátran feltárják a kiváltó körülményeket, valamint azt, hogy a kivizsgálás segítő jellegű legyen és mentes a bürokráciától.

A szakszervezeti bizottság szerepe és egyben felelőssége is nőtt a vitás kérdések eldöntésében. Ennek megfelelően, ha a baleset üzemi eredete, a baleset oka vagy a szükséges intézkedések tekintetében a vállalat, a sérült és a szakszervezet megbízottja között vita merül fel, akkor a SZOT-szabályzat 9. §-ának (1) bekezdésében meghatározott esetekben a szakszervezeti bizottság állásfoglalása az irányadó a vita eldöntésénél.

Ez a jogkör segíti a gyors és hatékony intézkedést a vállalatnál, biztosítja, hogy a sérült szükség esetén a szakszervezeti bizottságtól megkapja a kellő támogatást. Helyes, ha a döntéseket testületileg hozzák meg, különösen olyan esetekben, amikor a hasonló balesetek elkerülésére hozott intézkedést nem tartják kielégítőnek. Pél-

dául, ha valamely gép, berendezés balesetet okoz, és a hozott intézkedéssel nem küszöbölik ki megnyugtató módon a veszélyforrást, sőt, másutt is hasonló körülményeket állapítottak meg, akkor a megoldás kielégítő módjára a testület kötelezze a vállalatot.

A szakszervezeti bizottság igen sokat tehet a vállalatnál a megelőző tevékenység fokozására. Ehhez használja fel a balesetek adatait, elemző munkával irányítsa rá a figyelmet a leggyakrabban balesetet és megbetegedést okozó körülmények felszámolására. Segítse elő, hogy a vezetők rendszeresen adjanak számot a termelési tanácskozásokon a balesetek alakulásáról, a hozott intézkedésekről és azok hatásáról. A műszaki konferenciákon, amikor a termelési feladatok megbeszélése van napirenden, a tárgykörön belül egyes vezetők adjanak számot arról is, hogy a munkát a dolgozók egészségének károsodása nélkül miként szervezik meg, hogyan hasznosítják a balesetek kivizsgálásával kapcsolatos megállapításokat.

4. EGYES DOLGOZÓCSOPORTOK VÉDELME

4.1 A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS FŐBB FELADATOK

Az Mt. 20. §-ának (2) bekezdése előírja:
„Nőt és fiatalkorút nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetőleg fejlettségére tekintettel, reá hátrányos következményekkel járhat."
A Munka Törvénykönyve tartalmaz előírásokat, többek között a terhesség esetén járó kedvezményekre, terhesség esetén a túlóráztatásra, a fiatalkorúak szabadságára vonatkozóan, valamennyi előírásra azonban itt nem térünk ki.
A nők foglalkoztatására a 4/1966. (X. 21.) MüM számú rendelet, a fiatalkorúak foglalkoztatására a 4/1962. (IV. 5.) MüM számú rendelet tartalmaz előírásokat. A rendelkezések végrehajtásával kapcsolatos feladatokat részletesen a vállalati kollektív szerződésben kell szabályozni.

4.11 NŐK VÉDELME

Az üzemorvossal — ahol ez nincs, ott a járási, városi, fővárosi és városi kerületi tanács végrehajtó bizottsága egészségügyi osztályával — egyetértésben részletes jegy-

zéket kell készíteni azokról a munkakörökről, amelyekben nők nem foglalkoztathatók. A jegyzék összeállításához a kiindulási alapot a 4/1966. (X. 21.) MüM számú rendeletben szereplő egészségi ártalmak, illetve a mellékletében levő munkaköri felsorolás adja. Ennek megfelelően a jegyzéknek két részből kell állnia. Az egyik részében szerepeljenek a hivatkozott rendelkezés mellékletében felsorolt munkakörök közül azok, amelyek a vállalatnál is előfordulnak.

A rendelkezés melléklete tehát azokat a munkaköröket sorolja fel, amelyekben nőt nem szabad foglalkoztatni (pl. bálapréselésnél, húsipari állatvágásnál, préslég kéziszerszám kezelésénél, földmunkagép vezetésénél, állványozásnál, üvegfúvásnál stb.). Ezekben a munkakörökben rendszerint a nő szervezetét fokozottan igénybe vevő fizikai, hő, idegrendszeri stb. megterhelés áll fenn. Amennyiben a mellékletben felsorolt valamely munkakörnél nem állnak fenn ezek az ártalmak és veszélyek [illetve, melyeket az 1. § (1) bekezdése részletesen felsorol], felmentést lehet kérni a tilalmi jegyzékbe való felvétel alól. A felmentést a vállalat kérelme alapján a megyei (megyei jogú városi, fővárosi) tanács végrehajtó bizottságának egészségügyi szakigazgatási szerve a területileg illetékes szakszervezet munkavédelmi felügyelőjével egyetértésben adja meg.

A tilalmi jegyzék másik részében fel kell sorolni azokat a munkaköröket, munkahelyeket, ahol az előzőkön túl a rendelkezés 1. §-ában felsorolt ártalmak, veszélyek fennállnak (pl., ahol fizikai és megerőltető idegrendszeri megterhelés áll fenn, ahol intenzív hőártalom van stb.), továbbá ahol ennek az üzemorvos, a szakszervezeti bizottság és az igazgató szükségét látja.

A rendelkezés 1. §-ának (1) bekezdése tehát ártalmakat sorol fel. Ha ezek az ártalmak, illetve veszélyek a vállalat valamely munkahelyén fennállnak, akkor ezt fel kell venni a tilalomjegyzékbe. Ez tehát az előzőben

említett mellékletben fel nem sorolt egyes munkakörökre is kiterjedhet.

Ha az ártalom valamely munkahelyen megszűnt, akkor a tilalmi jegyzék e részét a vállalat igazgatója a szakszervezeti bizottsággal és az üzemorvossal egyetértésben módosíthatja.

A tiltó jegyzék elkészítése előtt felül kell vizsgálni a vállalat munkahelyeit, csak így lehet a rendeletben foglaltakat a vállalatnál kielégítően alkalmazni.

A rendelkezés a nő egészségét védi, figyelembe véve testi alkatát, és nem a munkába állítását korlátozza. Arra kell tehát törekedni, hogy az üzemekben a munkafeltételek kedvező kialakításával biztosítsák a nők foglalkoztatását, olyan légkört teremtsenek, amely a nők alkalmazásával kapcsolatos indokolatlan előítéletek megszűnését eredményezi.

A szakszervezeti bizottság feladata egyrészt őrködni azon, hogy a nőket olyan körülmények között foglalkoztassák, amelyek nem károsak testi alkatukra, másrészt elősegíteni, hogy a munkafeltételek megfelelő kialakításával minél több nőt lehessen bevonni a termelőmunkába.

4.12 FIATALKORÚAK VÉDELME

A kollektív szerződésben meg kell határozni azokat a munkaköröket, amelyekben fiatalkorúakat foglalkoztatni nem szabad. A 4/1962. (IV. 4.) MüM számú rendelet 2. számú mellékletén túl, az üzemorvos javaslatára, az igazgató az szb-vel további munkaköröknél is megtilthatja fiatalkorúak foglalkoztatását. Ezeket a munkaköröket az összes körülmények mérlegelésével kell meghatározni.

A hivatkozott rendelet alapján a kollektív szerződés tartalmazza azokat a munkaköröket, amelyekben tilos

fiatalkorút foglalkoztatni. Az üzemorvos javaslata alapján az szb és az igazgató ezen kívül is megtilthatja egyes munkakörökben a fiatalkorúak foglalkoztatását.

A fiatalkorúak foglalkoztatásáról szóló tiltó jegyzék összeállításánál, az ÁBEÓ **2.3** és **2.31** pontjainak megfelelően, meg kell határozni, melyek azok a munkahelyek, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképessége miatt fiatalkorút foglalkoztatni nem, illetve csak meghatározott feltételek mellett szabad.

A fiatalkorú dolgozók foglalkoztatásának szabályait nagyon körültekintően kell összeállítani. Az e téren még előforduló mulasztások nemegyszer tragédiát vagy egész életre szóló nyomorúságot okoznak. 1967-ben 17 tizenkilenc éven aluli dolgozó halt meg üzemi baleset következtében, s még több azoknak a száma, akik csonkulásos balesetet szenvedtek. Például egy tizenöt éves fiú azért halt meg, mert nem ismerte a munkájával járó veszélyeket, tartályt mosott benzinnel, közben gyertyát gyújtott és a benzingőz robbanása azonnali halálát okozta. Az összes üzemi balesetek 14,5%-a tizenkilenc éven aluli fiatalokkal történik. Egyes iparágakban még ennél is kedvezőtlenebb a helyzet. Az építőiparban az összes baleseteknek 18,1%-a, a műszeriparban 18,2%-a, a híradás- és vákuumtechnikai iparban 20%-a tizenkilenc éven aluli fiatalokkal történik (1967. évi adatok).

4.2 CSÖKKENT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK

A csökkent munkaképességű dolgozók védelmére vonatkozó alapvető feladatokat a Munka Törvénykönyvének egyes pontjai [Mt. 19. § (1) bekezdés, Mt. V. 10. § (1), (2) és (3) bekezdés]; a csökkent munkaképességű szemé-

lyek helyzetének rendezésével kapcsolatos társadalombiztosítási kérdések szabályozásáról szóló 50/1967. (XI. 22.) Korm. számú rendelet; a csökkent munkaképességű dolgozók helyzetének rendezése tárgyában kiadott 1/1967. (XI. 22.) MüM—EüM—PM számú rendelet; a 9/1967. (XI. 22.) SZOT számú szabályzat határozzák meg.

A Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusának határozata a csökkent munkaképességű dolgozók védelmét illetően a következőket tartalmazza:

„A társadalomnak erkölcsi kötelessége gondoskodni a munkában megrokkantakról. Ennek megfelelően az eddiginél nagyobb figyelmet kell fordítani a csökkent munkaképességűek foglalkoztatására. Egészségi állapotuknak, képességüknek és képzettségüknek megfelelő munka biztosításával kell megoldani ezt a problémát. A szakszervezetek részéről nagy figyelmet igényel, hogy ez a gondoskodás a vállalatok gazdaságosságra irányuló törekvése mellett ne szorulhasson háttérbe. A vállalatok és intézmények — a vonatkozó rendeletnek megfelelően — a megjelölt munkakörökben, külön műhelyben vagy műhelyrészben oldják meg elsősorban saját csökkent munkaképességű dolgozóik foglalkoztatását. A tanácsok találják meg a lehetőségét annak, hogy speciális üzemekben intézményesen foglalkoztassák őket. Szükség van államilag szervezett és irányított rehabilitációs tevékenységre és a szociális gondoskodás egységes rendszerének kiépítésére."

A csökkent munkaképességű dolgozók védelmére vonatkozó alapvető feladat, hogy olyan feltételek és körülmények között foglalkoztassák őket az üzemekben, melyek az egészségi állapotukra nem hatnak károsan, továbbá a termelésben való részvételük lehetőleg teljes értékű legyen. A védelemre vonatkozó intézkedések az orvosi és gazdasági szervek együttes feladatát képezik.

A csökkent munkaképességű dolgozókról való gondoskodás társadalmi rendszerünk humanizmusából fakad. Ebből következik az az igény is a társadalom részéről,

hogy a vállalatoknak a hivatali kötelezettségeken túl erkölcsi kötelességük a rokkant dolgozókról való gondoskodás. Különösen vonatkozik ez a vállalatoknál megrokkant dolgozókra.

A rendelkezések azokra a csökkent munkaképességű dolgozókra terjednek ki, akik

— egészségi állapotuk romlásából eredő munkaképesség-csökkenésük miatt munkahelyükön teljes értékű munka végzésére alkalmatlanokká váltak, de öregségi vagy rokkantsági nyugdíjra még nem jogosultak;

— munkaviszonyban vagy kisipari szövetkezeti tagsági viszonyban elszenvedett üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleseti járadékban vagy rokkantsági nyugdíjban részesülnek és jelenlegi munkahelyükön teljes értékű munka végzésére alkalmatlanokká váltak;

— gümőkóros betegségük miatt munkahelyükön jogszabályi tilalom folytán nem foglalkoztathatók.

A hivatkozott rendeletek hatálya kiterjed azokra a csökkent munkaképességű dolgozókra is, akik az Mt. 195. §-ának (1) bekezdése alapján a vállalattal újból munkaviszonyt létesítenek. (Az Mt. hivatkozott pontja arra kötelezi a vállalatot, hogy újból köteles alkalmazni azt a munkaképessé vált dolgozót, aki nála üzemi baleset vagy foglalkozási betegség folytán megrokkant és rokkantsági nyugdíjának megállapítására tekintettel munkaviszonya korábban megszűnt.)

Kiterjed a rendelkezés a fegyveres erőktől, a fegyveres testületektől és a rendészeti szervektől csökkent munkaképességük, illetőleg egészségi okból szolgálatra alkalmatlanságuk miatt leszerelt személyekre is.

4.21 A CSÖKKENT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS FELADATOK

Arra kell törekedni, hogy a csökkent munkaképességű dolgozókat lehetőleg eredeti képzettségüknek megfelelő vagy az eredeti munkakörükhöz közelálló feltételek mellett foglalkoztassák. Nyilvánvaló, hogy mielőtt döntenek a foglalkoztatást illetően, meg kell kérdezni az orvos véleményét, és meg kell hallgatni az érintett dolgozót. Ezzel a foglalkoztatáshoz szükséges néhány feltétel, elképzelés kialakulhat, mely lehetővé teszi annak elbírálását, hogy a dolgozó egészségének romlása nélkül milyen módon tud részt venni a termelésben. A munkaképesség csökkenése nagyon sokszor olyan, hogy elégségesnek bizonyul a szerszám, a gép átalakítása ahhoz, hogy a dolgozót eredeti munkakörében foglalkoztathassák. Így például: elégséges lehet a gép vagy berendezés kezeléséhez néhány szerkezeti elem átalakítása, vagy a munkahely olyan kialakítása, hogy a dolgozó ülve végezhesse a munkát stb. A foglalkoztatással összefüggő döntést ezért igen körültekintően kell előkészíteni. Az orvosnak és a műszaki dolgozóknak szorosan együtt kell működniök mind a vélemény, mind a feltételek és munkakörülmények kialakításában.

Amikor a dolgozó egészségi állapota nem teszi lehetővé, hogy eredeti munkahelyén dolgozhasson, akkor vizsgálják meg, hol és milyen feltételek mellett lehetne közel azonos képzettségi igénnyel jelentkező munkakörben foglalkoztatni. Sokszor némi ismeretbővítéssel, kisebb átképzéssel megoldható, hogy a dolgozó más munkahelyen teljes értékű munkát végezzen.

Gyakran csak azt keresik, hová lehet „könnyű" munkára helyezni a dolgozót. Ez nemcsak a kereset szempontjából okoz kárt, hanem erkölcsileg is rossz hatású. Könnyű munkahelynek ugyanis általában azt tekintik, ahol a dolgozó fizikai, szellemi igénybevétele elenyésző,

munkavégzése nem igényel képesítést (pl. öltözőőr, kézbesítő stb.).

Ha az összes körülményeket mérlegelve, azt állapítják meg, hogy a dolgozót eredeti szakképzettségének megfelelő munkahelyen foglalkoztatni nem tudják, akkor vegyék számításba más munkára való átképzését. Különösen szakmunkásoknál fontos a más tevékenységre való átképzés, hogy szerzett tapasztalataikat továbbra is hasznosítani tudják. Példának megemlítjük, hogy egy sok tapasztalattal rendelkező esztergályos a kész munkadarabok átvételét, minőségi ellenőrzését sokszor egész kicsi ismeretbővítéssel, nagy szakértelemmel el tudja látni. Vagy például a műszaki rajzok ismeretében jártas szakmunkás gyorsan el tudja sajátítani — természetesen, ha erre az adottságai is alkalmasak — a műszaki rajzolói teendőket stb. Megint más esetben, kiváló szakmunkások tapasztalatait hasznosítani lehet a technológiai osztályokon, a művezetésnél, a vállalat tevékenységével összefüggő egyéb műszaki jellegű feladatok ellátásánál. Mindezeket elbírálni azonban csak egyénenként lehet, ezért igen fontos, hogy a döntés meghozatala előtt megismerjék az érintett dolgozó egészségi romlását, képességeit, munkára való alkalmasságát.

Amennyiben az előzőkben említett módszereket a vállalat különböző okokból nem tudja alkalmazni, a szakmunkásképzés keretében is meg lehet oldani a csökkent munkaképességű dolgozók más munkára való felkészítését.

A szakmunkásképzés történhet a vállalatnál vagy több vállalat rendezésében és a tanács által kezdeményezett tanfolyamokon. Erre vonatkozóan az 1/1967. (I. 6.) és a 2/1959. (IV. 10.) MüM számú rendeletek az irányadók.

A szakmunkásképzéssel kapcsolatos költségeket a vállalatnak kell fizetnie, ehhez a tanács fejlesztési alapjából hozzájárulást kérhet.

A vállalatoknál ma még kevéssé alkalmazzák a szakképzést, inkább az áthelyezést, a könnyebb munkával

való foglalkoztatást helyezik előtérbe, annak ellenére, hogy számottevő azoknak a dolgozóknak a száma, akik szívesen vennének részt valamilyen szakképesítést nyújtó tanfolyamon, s ennek a lehetőségnek kihasználása bizonyosan segítene a vállalatnál jelentkező szakmunkáshiány megoldásában is.

A rendelkezések lehetővé teszik azt is, hogy a vállalatok a csökkent munkaképességű dolgozókat részmunkaidőben vagy bedolgozói munkaviszony keretében foglalkoztassák. Ennek gyakorlata kialakulóban van, de ezt a lehetőséget is több bátorsággal és nagyobb kezdeményezőkészséggel kellene szorgalmazni. Biztos, hogy sok esetben enyhítene ez a vállalatok munkaerő-gondjain, amellett, hogy a csökkent munkaképességűekkel szembeni kötelezettségüket is teljesítenék vele.

A rendelkezések alapján a vállalatok szükség esetén külön e célra létrehozott üzemrészben is foglalkoztathatják a csökkent munkaképességű dolgozóikat. Ennél a megoldásnál felmerülhet az, hogy egyes termékek előállításához olyan speciális üzemrészt, munkahelyeket, munkafeltételeket kellene teremteni, melyek alkalmazkodnak a csökkent munkaképességű dolgozók képességeihez.

A vállalatoknak tehát számos lehetőségük van a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatására, melyek alkalmazásához szükség van szervező munkára, a vállalati kollektíva összefogására és támogatására. Lehetőség van arra is — mint már említettük —, hogy anyagi vonatkozású támogatásban is részesüljön az a vállalat, amely konkrét intézkedésekkel gondoskodik a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról. Az anyagi támogatást a járási (városi, megyei jogú városi, megyei, fővárosi) tanácsok a rendelkezésükre álló fejlesztési alapból biztosítják.

A csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatásában a területileg illetékes tanácsoknak is jelentős a szerepük. Többek között:

— ha a vállalatnál elfogadható indokok alapján nem tudják a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatását, átképzését, áthelyezését stb. biztosítani, akkor erről a tanács munkaügyi szakigazgatási szerve gondoskodik;

— azokat a dolgozókat, akiket egészségi állapotuk miatt nem tudnak foglalkoztatni, rendszeres pénzbeli segélyezésben részesítik, ez lehet átmeneti segély, rendszeres szociális járadék, rendszeres szociális segély;

— a rendeletben meghatározott esetekben — mint már említettük — a vállalatok részére anyagi támogatást nyújtanak.

4.22 CSÖKKENT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK KERESETÉNEK KIEGÉSZÍTÉSE

Az áthelyezett, átképzett, illetve szakképzésben részesített csökkent munkaképességűek keresetét, ha az nem éri el a korábbi kereset 80%-át, ki kell egészíteni erre a szintre. Az üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés következtében rokkanttá vált dolgozó ugyanis vagy áthelyezés előtti, vagy az üzemi baleset előtti átlagkeresetének 80%-ára tarthat igényt, amelyik a számára kedvezőbb. Egyéb esetben az áthelyezés előtti átlagkeresetet veszik figyelembe, illetve ennek 80%-ára egészítik ki a keresetet. A keresetbe mindkét esetben beszámítandók: az új munkahelyen elért átlagkereset, a baleseti járadék, a rokkantsági nyugdíj és a kártérítés szerint folyósított összegek. Vagyis, ha ezek együttesen nem érik el az említett kereset 80%-át, akkor a vállalatnak ki kell egészítenie erre a szintre.

4.23 CSÖKKENT MUNKAKÉPESSÉGŰEKKEL FOGLALKOZÓ VÁLLALATI BIZOTTSÁGOK SZERVEZÉSE ÉS MŰKÖDÉSE, FELADATAI

A csökkent munkaképességű dolgozók helyzetének figyelemmel kísérésére, a foglalkoztatásukkal kapcsolatos vállalati feladatokra vonatkozó javaslatok megvalósítása érdekében minden vállalatnál vállalati bizottságot kell létrehozni.

A vállalati bizottság három tagból áll; az egyik tagot a szakszervezet vállalati szerve, a másikat a vállalat igazgatója jelöli ki, a harmadik tag pedig az üzemorvos. Ahol ez utóbbi nincs, ott a vállalati bizottság két tagból áll, és szükség szerint kikéri az illetékes tanács egészségügyi szakigazgatási szervének a véleményét.

A vállalati bizottság elnökét, annak tagjai közül, a vállalat igazgatója és a vállalat szakszervezeti szerve együttesen jelöli ki.

A vállalati bizottság javaslatot tesz a vállalat igazgatójának azokra a munkahelyekre, melyekben csökkent munkaképességű dolgozókat lehet foglalkoztatni. Javaslatot tesz a vállalat igazgatójának a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatására, átképzésére, szakképzésére, áthelyezésére. E javaslatát az érintett dolgozó igényének bejelentését követő nyolc napon belül meg kell tennie. Figyelemmel kíséri a csökkent munkaképességűekkel kapcsolatos vállalati tevékenységet, és szükség esetén jelzi az illetékes szerveknek a felmerülő problémákat.

Az üzemi szakszervezeti szervek alapvető feladatait abban lehet összefoglalni, hogy a nevelés, felvilágosítás eszközével, az érdekek megfelelő képviseletével segítsék elő a rendeletek gyakorlati végrehajtását. Segítsék elő azt, hogy a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatása, újbóli munkába állítása emberségesen történ-

jen. A munkába helyezésnél igyekezzenek elérni, hogy a vállalatnál a dolgozó minél előbb teljes értékű munkát végezzen, és így a társadalom többi tagjával azonos, teljes értékű dolgozónak tekintse magát.

A közvélemény erejével teremtsenek olyan légkört a vállalatnál, hogy a csökkent munkaképességű dolgozók vállalaton belüli foglalkoztatását mindenki erkölcsi kötelességének érezze és munkába helyezésükhöz megteremtsék a szükséges feltételeket.

Ellenőrizzék és kérjék számon a munkahelyek feltérképezését. Gyakran előfordul ugyanis, hogy a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatására alkalmas munkahelyeken nem azokat foglalkoztatják, akiknél ez indokolt lenne. Előfordul az is, hogy az átmenetileg csökkent munkaképességű dolgozót egészségének helyreállítása után is indokolatlanul a jegyzékben szereplő munkahelyen hagyják.

A szakszervezeti szervek időközönként számoltassák be a gazdasági vezetőket arról, hogy miként hajtják végre a csökkent munkaképességűekre vonatkozó rendelkezéseket. Állítsák konkrét feladatok elé a gazdasági vezetést az áthelyezéssel, a foglalkoztatással, a képzéssel, illetve szakképzéssel, esetleg a műhelyek kialakításával, végső soron a rendeletek gyakorlati alkalmazásával kapcsolatban.

Ne engedjék meg, hogy a csökkent munkaképességű dolgozók problémáját a könnyebb munkahelyre (öltözőbe, mosdóba, portára stb.) való helyezéssel elintézzék. Ösztönözzék a vezetőket arra, hogy a munkahelyek megfelelő átalakításával, a gépek, berendezések kezelésének egyszerűbb kialakításával a csökkent munkaképességű dolgozót eredeti szakmájában vagy ehhez közel álló termelési feladatokkal foglalkoztassák.

Segítsék elő, hogy a vállalatok vezetői nagyobb gondot fordítsanak azoknak a dolgozóknak a képzésére, szakképzésére, akiket eredeti munkahelyükön az egészségi károsodás miatt foglalkoztatni nem lehet.

Kísérjék figyelemmel azoknak a dolgozóknak a sorsát, akiket — mivel erre a vállalatnál lehetőség nem volt — más vállalathoz helyeztek át. Szükség esetén a tanácsnál kezdeményezzék a felmerülő problémák megoldását.

A kollektív szerződésben megfelelő módon szabályozni kell a csökkent munkaképességű dolgozókról való vállalati gondoskodást, illetve a vezetők feladatait, így például tartalmazza a csökkent munkaképességűek számára kijelölt munkahelyeket, az egyes vezetők szervezési intézkedési feladatait, a felmondási kötöttséget, amit a Munka Törvénykönyve részben a vállalat hatáskörébe utalt, illetve az 1/1967. (XI. 22.) MüM—EüM—PM számú rendelet 10. §-a is tartalmaz.

Gondoskodjanak róla, hogy a dolgozók megismerjék a rendelkezésben biztosított jogaikat és a vállalat kötelezettségeit. Szükség esetén adjanak támogatást problémáik megoldásához.

5. AZ ANYAGI ÉS ERKÖLCSI ÖSZTÖNZŐK ALKALMAZÁSA A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

Az anyagi és erkölcsi ösztönzők alapvető célja, hogy elősegítse a társadalmi és az egyéni érdekek megfelelő összehangolását. Az anyagi és erkölcsi ösztönzőknek nemcsak az anyagi javak előállításánál van jelentős szerepük, hanem társadalmi életünk egyéb területein, így a dolgozók életének, testi épségének védelménél is. A dolgozók életének, testi épségének védelme, a balesetek és megbetegedések csökkentése, a munkakörülmények állandó fejlesztése a szocialista ember humanitásából fakad. Ez a tevékenység természetesen az egyén és a társadalom szempontjából is fontos, egyrészt azért, hogy minél kevesebb embertársunkat érjen szenvedés, tragédia, másrészt a balesetek gazdasági kihatása a társadalom egészét is érinti.

Igaz az, hogy a szocialista rendszerben minden vezetőnek törvényekben, rendeletekben meghatározott kötelessége, hogy rendszeresen gondoskodjon a dolgozók egészségének és testi épségének védelméről. Az ezzel kapcsolatos feladatok realizálását, a folyamat meggyorsítását azonban számos módszerrel, köztük az anyagi, erkölcsi ösztönzők alkalmazásával elő kell segíteni. E tekintetben is érvényesíteni kell tehát azt az elvet, hogy aki többet tesz az üzemi balesetek és foglalkozási meg-

betegedések megelőzéséért, a biztonságtechnika fejlesztéséért, az az anyagi javakból is többet kapjon, illetve előnyben részesüljön a kitüntetések adományozásánál. Akik elhanyagolják a munkavédelmi előírások betartását, illetve ezzel balesetet okoznak, azok felelősségük arányában viseljék ennek anyagi következményeit is.

A szakszervezeti és gazdasági szerveknek megvan a lehetőségük, hogy ezeket az eszközöket jobban a munkavédelem szolgálatába állítsák. A vállalati kollektív szerződésben a premizálás, a szocialista munkaverseny stb. elveinek, tartalmának kialakításánál szükséges meghatározni a munkakörülményekkel összefüggésben is az ösztönzés alapját szolgáló feltételeket.

Egyenlő műszaki és gazdasági eredmények esetén azt a kollektívát, egyéneket részesítsék elismerésben, kitüntetésben, illetve jutalomban, akik tevékenységükkel elősegítették a balesetek csökkentését, a munkakörülmények javítását, a veszélyforrások csökkentésére értékelhető műszaki, munkaszervezési javaslatokat, illetve intézkedéseket tettek. Bármilyen jók is termelési eredményeik, ne kaphassanak kitüntetést, jutalmat (kiváló dolgozó címet, szocialista brigád, szocialista munka műhelye, üzeme címet stb.) azok, akik a munkavédelmi szabályokat megszegik, eltűrik a rendetlenséget, s ennek következményeként a balesetek és megbetegedések száma emelkedik, akik a gazdaságosságra való törekvés mellett figyelmen kívül hagyják az ember védelmét.

5.1 A SZOCIALISTA MUNKAVERSENY ÉS A MUNKAVÉDELEM

A szocialista munkaverseny során a vállalások között és az eredmények értékelésénél kapjon helyet a munkavédelem.

A verseny célkitűzéseit a vállalat igazgatója és szakszervezeti szerve együttesen határozzák meg, s ezek között szerepeljenek a munkavédelem területét érintő és ott megoldásra váró feladatok is. Igen sok balesetet okoznak például a korszerűtlen védőberendezések, az anyagmozgatás és raktározás gépesítésének és szervezettségének alacsony színvonala, présgépeknél az adagolóberendezések hiánya stb., az egyes technológiai folyamatoknál sok szennyezőanyag kerül a légtérbe, sokszor pedig a dolgozók helytelen magatartásából, ügyetlenségéből származik baleset. Ebből és a vállalati baleseti adatok elemzéséből kiindulva, a megoldásra váró feladatokat ismertetve, kérjék a vezetők és a szakszervezeti szervek a kollektívák, a műszaki dolgozók, a szocialista brigádok segítségét.

Az általános jellegű, nem értékelhető vállalások nem segítik a problémák megoldását. Nem szerencsés az olyan vállalás sem — különösen a szocialista brigádoknál —, amely csupán azt tűzi ki célul, hogy balesetmentesen dolgoznak. Ha ugyanis teljesen rajtuk kívül álló okból fordul elő baleset, akkor nem teljesítették vállalásukat. Helyesek viszont az olyan vállalások, s ezeket kell segíteni, amelyekben célul tűzik ki például a munkavédelmi őrségmozgalomban való részvételt, a munkavédelmi ismeretek bővítését, a példás rend, tisztaság biztosítását, az egyes veszélyforrások megszüntetésére konkrét javaslatok kidolgozását, vagyis azt, hogy tevékenységükkel segítik munkahelyükön a veszélyforrások feltárását, felszámolását.

A műszaki dolgozóknál (pl. technológia, műszaki fejlesztés, TMK vezetői stb.) azt kell elérni, hogy vállalásaikkal az olyan biztonságtechnikai megoldásokat, üzemés munkaszervezési, technológiai eljárásokat segítsék, melyeknél a dolgozó a veszélyzónán kívül végezheti munkáját, ahol a védőberendezés kényszerkapcsolatban van a gép, berendezés üzemeltetésével.

Amikor a szocialista munkaverseny eredményeit értékelik, a termelési tevékenység mellett vegyék figyelembe azt is, hogy milyen mértékben adtak segítséget a balesetek és megbetegedések csökkentéséhez, milyen műszaki, munkaszervezési újításokkal, intézkedésekkel járultak hozzá a munkakörülmények javításához, és ezek hatása hogyan jelentkezik a balesetek alakulásában.

Ugyancsak értékelni kell a munkavédelem területén kifejtett tevékenységet a kollektívák (brigádok) részére a jutalmak, kitüntetések (kiváló dolgozó, szakma ifjú mestere, szocialista brigád cím stb.) odaítélésénél is. Ilyen értékelendő tevékenység például:

— az egészséges és biztonságos munkavégzésre tett intézkedések eredményes végrehajtása (újítások benyújtása, újítások bevezetése, munkavédelmi intézkedési tervben szereplő feladatok végrehajtása, tisztaság, rend biztosítása, a nehéz fizikai munka, egészségi ártalmak csökkentése);

— a munkavédelmi intézkedési tervben levő feladatok megoldása;

— a munkavédelmi előírások, technológiai fegyelem megtartása;

— a biztonsági szemléken tapasztalt hibák megszüntetése;

— a munkavédelmi őrségmozgalom, a munkavédelmi aktivisták tevékenységének segítése, a dolgozók által felvetett hibák megszüntetésére tett intézkedések végrehajtása;

— a balesetek kivizsgálásánál a veszélyforrás megszüntetésére tett intézkedés végrehajtása stb.

A nagyobb kollektívák, műhelyek, üzemek, telephelyek, gyáregységek stb. tevékenységének értékelésénél (az élüzem cím, a szocialista munka műhelye, üzeme, telepe, gyára cím odaítélésénél) vegyék figyelembe:

— az előző időszakhoz viszonyítva a balesetek és megbetegedések alakulását;

— a munkakörülmények javítására (a veszélyforrások

felszámolására, a nehéz fizikai munka megszüntetésére stb.) tett intézkedéseket és ezek hatását;

— a kollektíva részvételét, aktivitását, az elvtársi együttműködést a munkavédelmi szabályok megtartásában, a rend, tisztaság megteremtésében;

— különösen fontos figyelembe venni a szocialista munka műhelye, üzeme, vállalata cím odaítélésénél, hogy milyenek a munkakörülmények, mert nagyon furcsa lenne az olyan „szocialista munka műhelye, üzeme stb.", ahol például a munkahelyeken rendetlenség van, ahol a dolgozók rossz feltételek között kénytelenek munkájukat végezni, ahol a balesetek száma emelkedik.

Meg kell határozni azokat a kizáró tényezőket, melyek fennállása esetén nem lehet kitüntetésben, jutalomban részesíteni sem az egyéneket, sem a kollektívákat. Ezek a feltételek lehetnek például:

— a vezetés hibájából eredő súlyos és halálos baleset;

— a balesetek számának emelkedése;

— az egyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a balesetek ismétlődése, illetve, ha a veszélyforrást nem küszöbölik ki.

5.2 AZ ÉVKÖZI PREMIZÁLÁS, AZ ÉV VÉGI RÉSZESEDÉSI JUTTATÁS, A JUTALMAZÁS ÉS A MUNKAVÉDELMI FELADATOK

5.21 ÉVKÖZI PREMIZÁLÁS

A termelési feladatok eredményes teljesítésére vonatkozóan igen hatásosnak bizonyultak az előre kitűzött prémiumok és a pályázati felhívások. Több vállalati kollektív szerződésben ezt az ösztönző módszert kiterjesz-

tették a munkakörülmények javításával kapcsolatos feladatokra is. Ahol az ösztönzés pozitív (célprémiumok kitűzése) és negatív (egyébként járó prémium megvonása) módszerét egyforma súllyal alkalmazzák, ott ennek hatása érződik az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésében és a balesetek számának csökkenésében.

Több vállalati kollektív szerződésben a premizálható feltételek között szerepel a technológiai eljárások biztonságos kidolgozására, az üzem- és munkaszervezés tökéletesítésére, a nehéz fizikai munka gépesítésére, az anyagmozgatás, anyagtárolás korszerűsítésére vonatkozó tevékenység is.

Elterjedtebb módszer, hogy a különböző feltételekhez (pl. a balesetek számának alakulásához, azok súlyosságához) kötve alkalmazzák a prémium megvonását. Ez is fontos, emellett azonban biztosítani kell, hogy egyes munkavédelmi jellegű célfeladatok megoldására tűzzenek prémiumokat ki, tehát nagyobb szerepet biztosítsanak az ösztönzés pozitív irányú alkalmazásának a gazdasági és műszaki vezetők körében.

A balesetek bizonyos százalékú csökkentése érdekében kitűzött prémium egyes esetekben kedvezőtlenül hathat, előfordulhat ugyanis, hogy a kitűzött célfeladatok „teljesítése" érdekében eltitkolják az üzemi balesetet és az emiatt kiesett munkanapok számát. Szükséges ezért, hogy az évközi premizálás eszközét a munkavédelmi feladatok megoldására használják fel, például:

— a nagyjavításon levő gépeknél a védőberendezések korszerűsítésére;

— az elavult technológiai eljárások korszerűsítésére;

— a gépek, berendezések kiszolgálásának könnyítésére, illetve gépesítésére;

— raktározásra, nyersanyagok, félkész és késztermékek korszerű tárolására;

— azoknál a munkafolyamatoknál, ahol a legtöbb baleset fordul elő, a veszélyforrások kiküszöbölésére;

— a zajszintek csökkentésére;

— a zsúfoltság megszüntetésére, a munkahelyeken szükséges termékek, hulladékok tárolásának, elszállításának korszerűbbé tételére stb.

Az előző felsorolás korántsem meríti ki azoknak a megoldasra váró feladatoknak a sorát, amelyek akár egy-egy uzemben is előfordulnak. A célfeladatok, illetve a celprémiumok kitűzésénél elsősorban az adott vállalat, gyaregység munkavédelmi helyzetéből kell kiindulni. Mérlegeljék a balesetek alakulását, vizsgálják meg az egyes technológiai eljárásokat stb., és ebből kiindulva határozzák meg, milyen munkahelyen, gépnél kell a biztonságot növelni.

Jo az a gyakorlat, amely szerint szakosított brigádokkal végeztetnek vizsgálatokat a vállalatnál. Ezek a brigádok a dolgozóknak és saját maguknak a tapasztalataibol kiindulási alapot tudnak adni ahhoz, hogy hol és milyen veszélyforrások felszámolására kell elsősorban torekedni. Így a célfeladatok és az ehhez kapcsolódó prémiumok helyes irányban segítik a munkafeltételek javítását.

Az a gyakorlat is eredményesnek igérkezik, hogy egyes feladatokra pályázatokat írnak ki, különböző díjak kitűzése mellett. Egyik vállalat például az alábbi problémák megoldására hirdetett pályázatot:

— a forgácsoló műhelyben a termékek szállításának korszerűsítésére;

— a baleseteket is megelőző karbantartás színvonalának emelésére;

— a munkahelyek rendjének biztosítása érdekében a forgácshulladék szállításának gépesítésére (korszerűbbé tételére), a félkész termékek tárolásának megoldására;

— a nehéz fizikai munka könnyítésére (kisgépesítésre);

— a legjobb munkavédelmi újítások bevezetésére;

— az uzem tiszta légterének biztosítására (elszívás, szellőzés megoldására).

Említettük már, hogy *indokolt esetben, ha valamely vezető a hatáskörébe tartozó munkavédelmi feladatainak nem tett eleget, a termelési feladatok teljesítéséért egyébként járó prémiumát megvonják, illetve csökkentik.* E modszer alkalmazásának feltételeit is szükséges a kollektív szerződesben rogzitení. A korábbi gyakorlatot felhasznalva, erre sok helyen gondoltak is. Egyes helyeken a megvonás mértékét a baleset miatt kiesett munkanapok arányában novelik, másutt egyértelműen a prémium megvonásanak alkalmazását irják elő súlyos, halálos balesetek bekovetkezése, a balesetek számának növekedése esetén. Eredményesebb lenne azonban, ha a prémium és az egyéb juttatás megvonását nemcsak a balesetek sulyosságanak arányában érvényesítenék, hanem a mulasztas miatt fennálló felelősség határozná meg anyagi és erkolcsi vonatkozásban is az elmarasztalás mértekét. Vagyis a szankcíot — igy a prémiummegvonás mertékét is — elsősorban az hatarozza meg, hogy az érintett személy milyen mertékben járult hozzá magatartásával a baleset bekovetkezésehez Figyelemmel kell lenni arra, hogy hataskorének megfelelő mértékben tehetett-e olyan intézkedést, mellyel a balesetet megelőzhették volna Lehetnek ugyanis esetek — például rejtett gép-, szerszámhiba —, amikor nem ismerhette fel a vezető a veszélyt. Nyilvánvaló, nem lenne helyes ezekben az esetekben is a szankciók alkalmazása. Ha a balesetek alakulásánál, a balesetek bekovetkezésénél a felelősségre vonásra a mulasztás arányában kerül sor, akkor ennek ösztönző hatása kedvezően hat a vezetők munkavédelmi tevékenységére, mivel látják, hogy a megítélés objektív alapon történt.

A prémium megvonását az alább felsorolt esetekben célszerű alkalmazni:

A vezető mulasztása miatt bekövetkezett balesetek, illetve balesetek számának emelkedése miatt (pl. óvórendszabályok előírásaitól eltérő módon engedélyezte a

munkavégzést, nem biztosította a védelemhez szükséges felszereléseket stb.).

A vezető hatáskörébe tartozó munkavédelmi feladatok nem teljesítése (pl. a VMSZ előírásainak sorozatos megszegése, a munkavédelmi oktatás elmulasztása, a balesetek kivizsgálásának elmulasztása), illetve nem az előírásoknak megfelelő teljesítése esetén; az intézkedési tervben foglalt feladatok, a biztonsági szemléken meghatározott feladatok, a munkavédelmi felügyelők, társadalmi felügyelők által tett felhívások nem teljesítése esetén stb.

Szerkesztéssel, tervezéssel, technológiai eljárások kidolgozásával, műszaki fejlesztéssel foglalkozó dolgozóknál akkor, ha az általuk készített terveknél, technológiai előírások kidolgozásánál stb. figyelmen kívül hagyják az óvórendszabályok előírásait, a dolgozók egészségének és testi épségének rovására takarékoskodnak.

A prémiummegvonás alkalmazását tehát olyan esetekben helyes alkalmazni, amikor valaki a hatáskörébe tartozó kötelezettségeket nem teljesíti.

5.22 ÉV VÉGI RÉSZESEDÉS

Az év végi részesedési juttatásnál is helyes alapjában véve azt az elvet alkalmazni, amelyet a premizálással kapcsolatban ismertettünk. A feltételeket a kollektív szerződésben, illetve a részesedési szabályzatban kell meghatározni.

Egyes vállalatok például a következő feltételeket határozták meg:

Ha valamely balesetért a vezetőt felelősség terheli, akkor a mulasztás mértékének megfelelően év végi részesedését csökkenteni kell, illetve meg lehet vonni. Ha a vezető a balesetek megelőzése, illetve csökkentése érde-

kében olyan intézkedéseket hozott, melyek értékelhetők (pl. csökkent a balesetek száma, könnyebb lett a munkavégzés stb.), akkor az egyébként járó részesedését meghatározott százalékban növelni lehet (pl. 20-tól 50%-ig).

Ha a fizikai dolgozó a vezető utasítását figyelmeztetés ellenére nem tartja be, és olyan magatartást tanúsít, melynek során veszélyezteti saját és mások testi épségét (nem tartja be a technológiai, gépkezelési utasításokat, nem használja a rendelkezésére bocsátott védőfelszereléseket stb.), és ezért jogerős fegyelmi határozattal elmarasztalták, akkor a részére járó részesedési alapot 10-től 50%-ig csökkenteni lehet.

Az előzőkben említett elvek helyesek. Megjegyzésként csak azt tesszük hozzá, hogy a fegyelmi felelősségre vonásra a munkavédelmi előírások meg nem tartása esetén addig kerüljön sor, míg a kifogásolt magatartás balesethez nem vezet. A vezetőnek van lehetősége és intézkedési joga is, ezt vegye igénybe már az első szabálytalanság elkövetésekor, hogy baleset ne fordulhasson elő.

5.23 JUTALMAZÁS

Erre vonatkozóan is több jó tapasztalat van a vállalatoknál. Így többek között:

Termelési tanácskozásokon, munkavédelmi konferenciákon megjutalmazzák azokat a jól dolgozó munkavédelmi aktivistákat, munkavédelmi őröket, gazdasági vezetőket, akik a legtöbbet tették a balesetek megelőzése, a veszélyforrások feltárása, illetve megszüntetése érdekében.

A munkavédelmi jellegű kötelezettségek nem teljesítése miatt megvont prémiumot jutalmazásra használják fel a munkakörülmények javításában jó eredményt elérő aktivisták és gazdasági vezetők körében.

Kitüntetésre javasolják azokat a dolgozókat, akik elősegítették a munkakörülmények javítását, a veszélyforrások megszüntetését.

A jutalmazásból és a kitüntetésből is kizárják meghatározott időre — legalább egy évre — azokat a vezetőket és dolgozókat, akik munkavédelmi feladataikat nem teljesítették.

5.3 A DOLGOZÓ KÁRÁNAK MEGTÉRÍTÉSE ÜZEMI BALESET ÉS FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉS ESETÉN

A Munka Törvénykönyvének 62. §-a és az ezzel összefüggő végrehajtási utasítás leszögezi, hogy az üzemi balesetet szenvedett dolgozó a vállalattal szemben érvényesítheti kártérítési igényét, s meghatározza ennek módját is. A vállalat kártérítési kötelezettségével egyrészt az a cél, hogy akit munka közben ér baleset, az anyagi kárt ne szenvedjen; másrészt a vállalat kártérítési kötelezettsége hatást gyakorol a vállalat munkavédelmi tevékenységére, arra ösztönzi a vezetőket, hogy megfelelő intézkedésekkel kiküszöböljék a baleseti veszélyforrásokat.

A Munka Törvénykönyve a vállalat kártérítési kötelezettségét az alábbiak szerint határozza meg:

„A vállalat a dolgozónak munkaviszony keretében okozott kárért, vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.

Mentesül a vállalat a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta Ennek hiányában is mentesül a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő." [Mt. 62. § (1), (2) bekezdés.]

„A munkavégzéssel együttjáró — a 67/1958. (XII. 24.) Korm. számú rendelet mellékletében meghatározott — foglalkozási megbetegedésért a vállalat kártérítéssel nem tartozik, ha bizonyítja, hogy annak bekövetkezése működési körén belül is elháríthatatlan volt.

A baleseten és foglalkozási megbetegedésen kívül egyéb megbetegedésért a vállalatot kártérítési kötelezettség nem terheli." [Mt. V. 99. § (1), (2) bekezdés.]

A vállalat tehát — egészben vagy részben — a kártérítési kötelezettség alól az Mt. 62. § (2) bekezdésében megállapított feltételek fennállása esetén mentesül. Ehhez viszont be kell bizonyítani azt, hogy a balesetet a működési körén kívüli és általa elháríthatatlan ok, illetve kizárólag a balesetet szenvedett dolgozó elháríthatatlan magatartása idézte elő. Ha tehát a vállalat a mentesítő feltétel fennállását nem tudja bizonyítani, akkor a kárt meg kell térítenie.

Az Mt. V. 99. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a foglalkozási megbetegedésekből eredő kárért a vállalat abban az esetben nem felel, ha annak elhárítására működési körén belül nem volt lehetősége.

Van olyan eset is, amikor a vállalat nem köteles teljes egészében megtéríteni a kárt, és kármegosztás alkalmazható. Ilyen például az, ha a balesethez a sérült vétkes magatartása is hozzájárult, vagyis: ha a balesetnél közrejátszott a sérült vétkes magatartása, akkor a vállalat mentesül a kár megtérítésének azon része alól, melyet ez a vétkes magatartás idézett elő.

Vizsgáljuk meg az említett fogalmakat részleteseben.

A vállalat a dolgozónak munkaviszony keretében okozott kárért, vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel. Leegyszerűsítve ez azt jelenti, függetlenül attól, hogy a balesetet óvórendszabály megszegése idézte elő, vagy sem, a balesetből eredő kárt a vállalatnak meg kell térítenie. Kivételt csak a már említett kimentési okok képeznek.

A vállalat működési körébe eső okot a Legfelsőbb Bíróság 897. számú polgári kollégiumi állásfoglalása határozza meg:

„A vállalat működési körébe eső oknak minősülnek általában a vállalat által feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartásokból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok."

A vállalat működési körén kívüli elháríthatatlan okot minden esetre kiterjedően nem lehet meghatározni, esetenként kell vizsgálni, illetve elbírálni azt, hogy nem tartozik e fogalomhoz. A problémakört legjobban a Legfelsőbb Bíróság 897. számú polgári kollégiumi állásfoglalása foglalja össze:

„A vállalat működési körén kívül eső, a felelősség alóli mentesülést eredményező okról csak akkor lehet szó, ha a kárt előidéző ok — a kifejtettek szerint — nincs összefüggésben a vállalat működésével. Csupán példaként említve: a pénzbeszedő dolgozó, a postai kézbesítő, az áruszállító munkaviszonya keretében jár el, amikor munkája végzése során a közúton közlekedik, a közút (járda) karbantartása, a közlekedés biztonsága feletti felügyelet azonban nem tartozik munkáltatójuk működési köréhez. Az e körben előálló károsodás okát a munkáltató — ha a dolgozó nem a vállalat által rendelkezésre bocsátott járművön közlekedett — rendszerint nem is tudja elhárítani.

Ezzel szemben előfordulhat, hogy bár a károsodást a vállalat működési körén kívül eső ok idézte elő, a vállalat a felelősség alól mégsem mentesülhet, mert a károsodás oka nem volt objektíve elháríthatatlan. A villámcsapás például, mint természeti erő, kívül esik a vállalat működési körén, adott esetben azonban elvárható a vállalattól, hogy a károsodást villámhárító felszerelésével kiküszöbölje.

E felhozott példákból is kitűnően annak van jelentősége, hogy a károsodást előidéző ok kívül esett-e a vállalat működési körén, és az elhárítható volt-e. A működési kör és a kárt előidéző ok közötti összefüggést a vállalat vonatkozásában és objektív ismérvek alapján kell vizsgálni."

A vállalat számára a kártérítési kötelezettség alól kimentési feltételként szerepel a károsult dolgozó kizárólagos, illetve elháríthatatlan magatartása. E problémakört is a Legfelsőbb Bíróság 897. számú polgári kollégiumi állásfoglalása fogalmazza meg legjobban:

„A felelősség alóli mentesülés alapjául tehát ez esetben a károsult dolgozó olyan magatartása szolgálhat, amely a károsodásnak kizárólagos és egyben elháríthatatlan oka volt.

Annak megállapításánál, hogy a károsodás kizárólagos oka a károsult dolgozó magatartása volt-e, nem hagyhatók figyelmen kívül a munkahely káros hatásai, az adott munka végzésének sajátos körülményei. Ha a balesetet a dolgozó vigyázatlansága, figyelmetlensége, ügyetlensége, a technológiai előírások, óvórendszabályok megszegése, a munka végzése során bekövetkezett rosszullét vagy egyéb személyi adottság okozta, ez még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a károsodásnak ezek voltak kizárólagos okai. A dolgozó figyelmét ugyanis a munkavégzés során számos körülmény befolyásolhatja. Sokszor előfordul, hogy hirtelen kell reagálnia valamilyen behatásra, s a figyelem elterelődésének, a nem kellő körültekintésnek ez az oka, s ez is előidézője a kárnak. Ugyanígy, ha a vállalat tud arról, hogy a dolgozó a technológiai előírásokat, óvórendszabályokat nem tartja meg, de az ellenőrzés során a megfelelő intézkedéseket elmulasztja, vagy eltűri, hogy a dolgozó a munkát az előírások megszegésével végezze, sőt, esetleg ezt el is várja vagy erre őt utasítja, nem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a dolgozó elháríthatatlan magatartása okozta. Hasonlóképpen a dolgozónak a munkavégzés során bekövetkezett rosz-

szulléte is összefüggésben állhat a munka jellegével és a munkahely adottságával. Ilyenkor nem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a dolgozó magatartása okozta. Minden ilyen esetben körültekintően kell vizsgálni, hogy a kárt a dolgozó maga okozta-e, avagy ennek bekövetkeztében olyan ok is közrehatott, amely a vállalat működési körébe esik, vagy bár azon kívül esik, de a vállalat részéről objektíve elhárítható lett volna.

A dolgozónak a károsodásra vezető kizárólagos magatartása esetén a vállalat felelősség alóli mentesülésének további feltétele az, hogy a magatartás, az abból eredő károsodás a vállalat részéről nem volt elhárítható..."

Mikor kerülhet sor kármegosztásra a sérült dolgozó vagy hozzátartozója és a vállalat között? Abban az esetben, ha a sérült dolgozó a baleset bekövetkeztében vétkes magatartásával maga is közrehatott. Vagyis, ha a dolgozó szándékosan vagy gondatlanságból megszegi a vezető utasítását, a munkavédelmi előírást, ebben az esetben a vétkesség mértékét, súlyosságát mérlegelve, kármegosztást lehet alkalmazni; a vállalat a sérült dolgozóval történt megegyezés vagy a vállalati döntőbizottság, illetve a bíróság döntése alapján meghatározott mértékben téríti meg a kár egy részét. A károsult dolgozó közreható magatartása csak abban az esetben képezheti a kármegosztás alapját, ha vétkes volt.

Foglalkozási megbetegedések esetében a vállalat kártérítési kötelezettsége eltér az üzemi baleseteknél meghatározott felelősségtől. Eszerint — mint már erre utaltunk —, az üzemi baleseteknél meghatározott kimentési feltételeken túl, a vállalat kártérítéssel akkor sem tartozik, ha bizonyítja, hogy a foglalkozási megbetegedés bekövetkezése *működési körén belül is elháríthatatlan volt.* Leegyszerűsítve a kérdést, a foglalkozási megbetegedések esetében nem azt kell bizonyítania, hogy az a működési körén kívüli ok következménye, hanem azt, hogy a technika fejlettsége, a műszaki megoldások jelenlegi színvonala, a legjobb akarat mellett sem tudta az

okokat felszámolni. Ha viszont kellő intézkedéssel ki tudta volna küszöbölni (pl. a szilikózisártalmat, az ólommérgezést) és ezt nem tette meg, akkor a felelőssége a kártérítés tekintetében fennáll.

Például a KGM területén a homokszórásos eljárás megszüntetésére, illetve olyan eljárás bevezetésére van rendelkezés, amely kizárja a szilikózisártalmat. Ezt műszakilag meg lehet oldani. Ha valahol mégsem oldották meg, akkor a vállalat köteles megbetegedés esetén a dolgozónak a kárt megtéríteni. Egész más a helyzet a bányákban a szilikózisártalom kiküszöbölésénél. A technika adott színvonala még nem teszi lehetővé teljes mértékben ennek az ártalomnak a kiküszöbölését. Így tehát míg a vállalatnak nem áll módjában az elhárítás, mindaddig kártérítésre sem kötelezhető.

A foglalkozási megbetegedések kategóriájába a 67/1958. (XII. 24.) Korm. számú rendelet II. számú mellékletében felsorolt betegségek tartoznak (többek között: ólom és vegyületei által okozott mérgezés; benzol vagy homológjai által okozott mérgezés; a sűrített levegős szerszámok és hasonló hatású gépek és munkaeszközök okozta rázkódás miatt fellépő megbetegedés; műtrágya és növényvédőszerek által okozott mérgezés és károsodás stb.). A foglalkozási megbetegedéseken kívül egyéb megbetegedésért a vállalat kártérítési kötelezettséggel nem tartozik.

A vállalat kártérítési kötelezettsége kiterjed a dolgozó teljes vagyoni kárára. Így meg kell térítenie

— az elmaradt jövedelmet;

— a tárgyakban bekövetkezett kárt (pl. tönkrement ruházatot stb.);

— a baleset miatt bekövetkezett költségeket (pl. feljavított étkezés, esetleges ápolási költség stb.).

Elmaradt jövedelmen általában a kereset és a táppénz közötti különbséget lehet érteni. Ezenkívül természetesen más is felmerülhet, így a baleset előtt folytatott mellékfoglalkozásból eredő kereset vagy egyéb szolgáltatás

(pl. a vállalat által nyújtott kedvezmények) elvesztése; a vállalatnak ezeket is meg kell térítenie.

A hozzátartozók (halálos balesetnél) ugyancsak követelhetik az elmaradt jövedelem, a dologi kár (ruházatban stb. keletkezett kár) és a költségek (temetés stb.) megtérítését. Az elmaradt jövedelem a rászorultságuknak megfelelő mértékben illeti meg őket, ez a mérték azonban nem haladhatja meg azt, amennyivel az elhalt hozzájárult családtagjainak eltartásához.

A sérült dolgozó vagy hozzátartozója a kártérítéssel kapcsolatosan és a folyósítást illetően a vállalattal megegyezhet, ha ez valamilyen oknál fogva nem lehetséges, akkor sérelmével az illetékes szervekhez fordulhat: indokolt esetben (ha betegsége tartós vagy több kiskorú maradt hátra stb.) havi járadékot kérhet; más megoldás szerint általános kártérítést kérhet, mely egyszeri alkalommal kerülhet kifizetésre.

A vállalatnak a dolgozó részéről benyújtott kereset tárgyában harminc napon belül állást kell foglalnia, s a dolgozót erről köteles értesíteni. Amennyiben vita merül fel a vállalat és a dolgozó között, ebben az esetben a vállalati döntőbizottsághoz, további vita esetén pedig az illetékes járásbírósághoz lehet fordulni.

A kártérítéssel kapcsolatos eljárások a következők:

A vállalat az alábbi forma szerint minden üzemi baleset esetén köteles a sérültet értesíteni. [Az üzemi baleset fogalmát a 3/1967. (VII. 21.) SZOT számú szabályzat határozza meg.]

„FELHÍVÁS

kárigény bejelentésére

A 2/1964. (IV. 3.) MüM számú rendelet 12. §-ának (2) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján felhívom, hogy az ..... év ..... hó ..... napján bekövetkezett

baleset, illetőleg az elszenvedett foglalkozási betegség miatti esetleges kárigényét a vállalat .... osztályán mielőbb jelentse be. A kárigény elismeréséről, illetőleg a kártérítés összegéről a bejelentés kézhezvétele után döntök. Felhívom figyelmét továbbá arra, hogy a rendelkezések értelmében három év eltelte a kárigény érvényesítésének lehetőségét kizárja, illetőleg járadékot hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor lehet érvényesíteni, ha a jogosultat a kártérítés késedelmes érvnyesítésében mulasztás nem terheli.

..... 19..... évi ..... hó ..... nap.

Iktatószám: .....

P. H.

.....
(kitöltő aláírása)

A vállalati felhívás alapján a sérült dolgozó vagy hozzátartozója az alábbi formában nyújthatja be a vállalatnak kárigényét:

„Címzés: ..... Vállalat
..... Osztályának

KÁRIGÉNY BEJELENTÉSE

Az 19..... év ..... hó ..... napján kelt felhívásuk alapján a vállalatnál elszenvedett balesetem (foglalkozási megbetegedésem) miatt az alábbi károk megtérítését kérem:

a) Elmaradt jövedelemként
(elmaradt munkabér, egyéb jövedelem) ..... Ft.
b) Dologi kárként
(ruházat, felszerelési tárgy, egyéb
dologi kár) ..... Ft.
c) Költségként, kiadásként
(ápolási költség stb.) ..... Ft.

Összesen: ..... Ft.

Kelt .....

.....
(a dolgozo alairása)

Összefoglalva: A szakszervezeti szervek segítsék elő, hogy a dolgozók burokráciamentesen érvényesíthessék uzemi balesetek esetén kártérítési igényüket. Küszöböljék ki azokat a problémákat, melyek nehézkessé és sok esetben lehetetlenné teszik, hogy a sérült dolgozó a vállalattal szemben kártérítési ügyében eljárjon. Ne engedjék meg, hogy a sérült dolgozóra hárítsák át a vétlenségének és a vállalat felelősségének megállapításával kapcsolatos bizonyítási eljárást.

Ne engedjék, hogy a dolgozóval szemben a felvilágosítás, segítségnyújtás helyett jogvitákat folytassanak. Ez következhet abból, hogy az ügyek bonyolítását sok helyen csak a vállalat jogászára bízzák.

Amennyiben a sérült dolgozó valamilyen okból nem akar eljárni kárának megtérítése végett, ebben az esetben az Mt. 15. § (2) bekezdésében foglalt előírás alapján a szakszervezet külön meghatalmazás nélkül is eljárhat.

Útmutatásaikkal is segítsék a dolgozókat abban, hogy kárigényüket érvényesítsék. Emellett kísérjék figyelemmel, hogy a vállalat minden esetben megküldje a kárigényről szóló felhívást a sérültnek vagy hozzátartozójának, valamint hogy az ügyek megfelelően előkészítve kerüljenek döntés végett az illetékesekhez.

6. A MUNKAVÉDELMI SZABÁLYOK BETARTÁSÁNAK ELLENŐRZÉSE

Az ellenőrzés fontos szerepet tölt be a tevékenység irányításában, a vezetés, irányítás egyik módszere és eszköze. Ha a határozatok megvannak, működőképes szervezet dolgozik és a szervezet tagjai ismerik feladataikat és készek azok megoldásában megfelelően részt venni, akkor a végrehajtás feltételei biztosítottak. Annak megállapítására viszont, hogy mennyire állnak rendelkezésre ezek a feltételek, rendszeres, folyamatos és minden lényeges kérdésre kiterjedő ellenőrzés szükséges.

Az ellenőrzés biztosítja egyfelől az alsóbb szervek irányában a határozatok pontos végrehajtását, annál is inkább, mert az ellenőrzés során nemcsak azt vizsgáljuk, hogy a határozatok által megállapított feladatokat globálisan mennyire teljesítették, hanem azt is, hogy mennyire értették meg a végrehajtó szervek a határozatok szellemét, célját, és mennyire állították a részfeladatokat e fő célok szolgálatába. Ily módon tehát az ellenőrzés a vezető szervnek megfelelő tájékoztatást ad, hogy az alsóbb szervek milyen készséggel, határozottsággal és megértéssel vesznek részt a végrehajtásban, mennyire mozgósítják a helyi erőforrásokat, saját eszközeiket a célok megvalósítása érdekében, hogyan rang-

sorolják a feladatokat, felismerik-e a megfelelő fontossági sorrendeket.

A felsőbb szerveknek azt mutatja meg az ellenőrzés, hogy a határozatokban foglaltak mennyire helytállók, mennyire fedik a való élet követelményeit az adott időpontban, reális követelményeket tartalmaznak-e, vagy pedig túlságosan magasra vagy alacsonyra állítják a mércét. Ez a felmérés szükség esetén a határozatok módosítására készteti a vezető szerveket.

Ezek az ellenőrzésről általánosságban tett megjegyzések konkrétan vonatkoztathatók a munkavédelem területére is, azzal a kiegészítéssel, hogy a munkavédelmi tevékenységben az ellenőrzés megkülönböztetetten fontos helyet foglal el. A munkavédelem ellenőrzése semmiképpen nem lehet csupán regisztráló, ténymegállapító jellegű, mert csak akkor vezet eredményre, ha a tapasztalt problémák megszüntetésére feltárásukkal egyidejűleg megfelelő intézkedések is történnek. A munkavédelmi ellenőrző tevékenységnek ilyen operatív, helyszínen közbelépő jellege azért különösen fontos, mert itt a dolgozók testi épségének, egészségének védelméről van szó, és ha azt veszély fenyegeti, a legnagyobb hiba volna a várakozás. Ilyen esetben az azonnali intézkedés az egyetlen elfogadható megoldás.

6.1 AZ ELLENŐRZÉS KÖRE

A szakszervezetek fontos joga és feladata a munkavédelmi szabályok betartásának ellenőrzése, ami elsősorban a szakszervezeti vezető szervek tevékenységében nyilvánul meg oly módon, hogy beszámoltatják a gazdasági vezetőket, számon kérik a kötelezettségek teljesítését, irányítják a munkavédelmi felügyeletet.

Az előzőkben két fogalmat használtunk: *az ellenőrzést*

és *a felügyeletet.* Indokolt, hogy a két fogalom közötti különbséget, amennyire lehet, tisztázzuk, bár a felügyelet is az ellenőrzésnek egyik fajtája, és ezzel sok tekintetben rokonvonásokat mutat. A kettő közötti különbséget elsősorban szervezetileg és jogkör szempontjából lehet érzékeltetni.

Szervezetileg felügyeletet olyan személyek gyakorolhatnak, akik a felügyeleti szervnek hivatásos vagy társadalmi munkatársai, és ebben a minőségben a vállalattól különálló szervezethez tartoznak. Ezt az sem befolyásolja, hogy foglalkozásuknál és beosztásuknál fogva az adott vállalat dolgozói. Például a társadalmi munkavédelmi felügyelő, aki egyébként a vállalatnál esztergályosként áll alkalmazásban, társadalmi felügyelői minőségben a szakszervezeti munkavédelmi felügyelet tagja, és ennek megfelelően meghatározott felügyeleti jogkört is gyakorol.

Az intézkedési jogkör tekintetében a különbséget úgy lehet meghatározni, hogy bár intézkedést más jellegű munkavédelmi ellenőrzést végző vezető vagy beosztott dolgozó is tehet (pl. a gazdasági vezető a munkavédelmi ellenőrzés nyomán megteszi a szükséges intézkedéseket), ez az intézkedési jog azonban gazdasági beosztásából származik, míg a felügyelet tagjának intézkedési jogköre a felügyeletet végző szerv külön jogszabályokon alapuló jogosítványaiból és felhatalmazásaiból ered.

A szakszervezet munkavédelmi ellenőrző tevékenységének és benne a felügyeletnek lényeges követelménye, hogy a gazdasági vezetők ne akadékoskodást, hanem segítséget lássanak benne, ugyanakkor, ha szükséges, rá is kényszerítse a vezetőket a feladatok megoldására.

A szakszervezetek munkavédelmi ellenőrző tevékenységének a munkavédelmi felügyelet igen lényeges részét képezi. Ez az ellenőrző tevékenység a kisipari szövetkezetek kivételével az egész népgazdaságra kiterjed. A szakszervezeti munkavédelmi felügyelet átfogó jellegű,

és szemben egyes felügyeleti szervekkel (pl. bányaműszaki felügyelőségek, kazánbiztosi szervek, felvonó-szakértők, közegészségügyi és járványügyi állomások stb.), amelyek vagy csak egyes ágazatokban, vagy egyes szakterületeken végeznek ellenőrző tevékenységet, a munkavédelmi tevékenység minden területét ellenőrzés alatt tartja.

Meg kell jegyezni, hogy az ellenőrzés nemcsak a szakszervezet feladata, hanem a gazdasági vezetőké is.

A szakszervezetek munkavédelmi ellenőrző hálózata viszonylag kis létszámú hivatásos munkavédelmi felügyelőből és a társadalmi munkatársak tízezreiből áll. A társadalmi és a hivatásos felügyelők tevékenysége egységes munkavédelmi felügyeletté forrott össze, és így, a társadalmi tevékenység lehetőségeivel élve, a szakszervezetek a dolgozók tömegeit vonják be a munkavédelmi felügyelet tevékenységébe.

6.2 AZ ELLENŐRZÉS TARTALMA

Az ellenőrzés mindenekelőtt kiterjed a biztonságtechnikai és munkaegészségügyi szabályok betartására. Ellenőrizni kell, hogy:

a gépeknél, berendezéseknél és egyéb alkalmazott munkaeszközöknél megfelelően biztosítják-e a védelem előírt fokozatát; a gép, berendezés használata folyamán a védelem kielégítő marad-e, nem következik-e be meghibásodás, amely a védelem szintjét lerontja; a gépeket és berendezéseket rendeltetésszerűen használják-e, biztonságos-e a működésük;

a munkahelyek kialakítása, a munka megszervezése során kielégítik-e a munkavédelmi követelményeket. Ilyen követelmény például: a megfelelő nagyságú terület; a gépek, berendezések, tárolóhelyek célszerű elren-

dezése, elhelyezése; az, hogy a gépek, berendezések működés közben ne veszélyeztessék a másik munkahelyen dolgozók testi épségét, egészségét stb.;

a munkahelyeken megtartják-e a rendet és tisztaságot, megakadályozzák-e, hogy a munkahelyeken zsúfoltság, nyersanyag- vagy késztermék-torlódás keletkezzék, szabadon tartják-e a közlekedési útvonalakat; kielégítő-e karbantartásuk, az esetleges burkolathibákat kijavítják-e azonnal;

megfelelőek-e a munkakörülmények, például: a munkahely mikroklímája; az általános és a munkahelyi megvilágítás; a szabadban levő térségek világítása; a zaj és rezgés elhárítása.

Igen fontos a technológiai fegyelem, a munkafegyelem ellenőrzése. Azt is figyelni kell, hogyan ellenőrzik az egyes termelési egységek vezetői beosztottaikat, kiadják-e a szükséges utasításokat a munka biztonságos elvégzéséhez, és azok végrehajtását milyen módon kérik számon.

Az ellenőrzés másik nagy területe a munkavédelmi jogszabályok betartásának felügyelete, ami általában szervezési, oktatási, alkalmazási, foglalkoztatási problémákat tartalmaz.

Ellenőrzendő, hogy

megtartják-e a vállalatnál az előzetes orvosi vizsgálatra vonatkozó szabályokat, az új dolgozók felvételénél figyelembe veszik-e az egészségi és szakmai alkalmasságot; azokban a munkakörökben, ahol erre jogszabályok intézkednek, megfelelő szakképesítéssel rendelkező dolgozókat foglalkoztatnak-e (pl. hegesztő, daruvezető, targoncavezető stb.);

végrehajtják-e az új és áthelyezett dolgozók elméleti és gyakorlati munkavédelmi oktatására, valamint az ismétlődő munkavédelmi oktatásra vonatkozó szabályokat, gondoskodnak-e a munkavédelmi vizsgára kötelezett dolgozók, műszaki vezetők felkészítéséről és levizsgáztatásáról;

a dolgozók foglalkoztatásánál megtartják-e a nőkre, fiatalkorúakra és csökkent munkaképességűekre vonatkozó szabályokat, nem foglalkoztatnak-e nőt vagy fiatalkorút a kollektív szerződésben meghatározott tiltott munkakörben;

megfelelő-e a balesetek nyilvántartása, bejelentése, kivizsgálása; valóban minden jelentésre kötelezett üzemi balesetnél felveszik-e a jegyzőkönyvet, és a bejelentés, kivizsgálás előírás szerint történik-e; rendszeresen megtartják-e a biztonsági szemléket, ahogy a vállalati munkavédelmi szabályzatban rögzítve van.

Ellenőrzés tárgyát képezik a munkaidővel kapcsolatos kérdések, mint például: a munkaidő-csökkentés feltételeinek megteremtése; a munkaidő-csökkentés megalapozottsága; a túlórázás, a túlóráztatás stb.

A szakszervezeti szervek munkavédelmi feladatainak fontos területe a társadalmi tevékenységre és a nevelő, felvilágosító munkára vonatkozó szakszervezeti határozatok végrehajtásának rendszeres ellenőrzése. Ide tartozik például: a munkavédelmi aktivisták felkészítése, feladatokkal való ellátása, munkájuk segítése. Itt elsősorban azt kell vizsgálni, hogy megkapják-e a munkavédelmi aktivisták a szükséges támogatást tevékenységükhöz.

A szakszervezetek munkavédelmi ellenőrző tevékenysége tehát igen sokrétű és számos szerteágazó kérdésre terjed ki. Az ellenőrzés összefogása, a helyes ellenőrzési módszerek kialakítása a tevékenység eredményességének igen fontos feltétele.

6.3 AZ ELLENŐRZÉS MÓDSZEREI

Az ellenőrzés módszereit mindenkor a helyi körülmények messzemenő figyelembevételével, céltudatosan kell kialakítani. Az ellenőrzés elsősorban azokra a proble-

mákra terjedjen ki, amelyek az adott időpontban leginkább gyakorolnak hatást a munkavédelmi helyzetre. Szükséges tehát az ellenőrzés konkrét feladatainak megválasztása.

Az aktivisták megfelelő felkészítésével, a munka megosztásával tudja biztosítani a szakszervezeti bizottság, hogy minden részkérdéssel elsősorban azok az aktivisták foglalkozzanak, akik a helyi viszonyokat a legjobban ismerik és az illető szakkérdésben is a leginkább „otthon vannak".

A szakszervezetek munkavédelmi aktivistahálózata lehetőséget ad az ellenőrzés ilyen széles körű és bizonyos mértékig szakosított megoldására. Mivel ezeket a lehetőségeket az üzemi szakszervezeti szervek ismerik fel a legjobban, az ellenőrző tevékenység tartalmi és formai kialakításánál az üzemi szakszervezeti szervek találhatják meg a legmegfelelőbb megoldást.

6.31 FELKÉSZÜLÉS AZ ELLENŐRZÉSRE

A ellenőrzés eredményességének egyik előfeltétele a megfelelő felkészülés. Ez sokoldalú munkát kíván, mindenekelőtt a helyzet részletes, alapos elemzését, így például: a baleseti helyzet alakulásának, a munkakörülmények változásának, a dolgozók terhelésének vizsgálatát; a helyzetváltozás irányzatának felkutatását, tehát azt, hogy a helyzet az elmúlt időszakban kedvezőbben vagy kedvezőtlenül alakult.

A felkészülés során szükséges áttanulmányozni mindazokat a rendelkezéseket, határozatokat, amelyek az adott területre vonatkoznak. Ilyenek — az alapvető munkavédelmi jogszabályokon kívül —: a balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályok, a vállalati munkavédelmi szabályzat, a vállalati kollektív szerződés.

Ugyancsak nélkülözhetetlen segítséget jelentenek a felkészülésnél mindazok a dokumentumok, amelyek korábbi ellenőrzésekről állnak rendelkezésre. Ilyenek például: a biztonsági szemlék jegyzőkönyvei; a munkavédelmi intézkedési terv és annak végrehajtásáról szóló jelentések; a különböző bejelentések, amelyeket vezetők és beosztott dolgozók a munkavédelem tárgyában tettek.

6.32 AZ ELLENŐRZÉS TERVSZERŰSÉGE

Az ellenőrző tevékenység eredményességének alapvető feltétele a tervszerűség. A tervszerűség itt azt jelenti, hogy

— kiemelik azokat a munkafolyamatokat, illetve munkaterületeket, amelyekre különösen nagy gondot kell fordítani (pl. magas a balesetek száma, fokozott a veszélyeztetettség stb.);

— nyomatékosan foglalkoznak a leggyakrabban balesetet előidéző veszélyforrásokkal, illetve azok felszámolásával;

— fenntartják az ellenőrzés folyamatosságát és rendszerességét;

— úgy ellenőriznek, hogy a rendelkezésre álló erőket nem aprózzák fel, arányos legyen az elosztás;

— megkeresik a helyes arányt az átfogó és a részletekbe menő ellenőrzés között.

A tervszerű ellenőrzésre bemutatunk egy példát, egy nagy vasipari üzem szakszervezeti bizottságának munkavédelmi ellenőrzési tervét.

„A szakszervezeti bizottság mellett dolgozó munkavédelmi bizottság ellenőrzési terve az első félévre

Az elmúlt év hasonló időszakához és különösen az elmúlt télhez viszonyítva megállapítható, hogy a balesetek abszolút száma és az ezer főre eső balesetek száma is emelkedett. A balesetek döntő többsége (59%) az anyagmozgatásnál fordult elő. Súlyos a helyzet a 2-es telep vaskertjében, ahol a balesetek kivétel nélkül anyagmozgatási feladatok végzése közben fordultak elő. A forgácsoló részlegnél emelkedett a kézsérülések és a személyesések száma. A villanyhegesztő részlegnél a szemgyulladások és égések száma alakult kedvezőtlenül.

A szakszervezeti bizottság határozatának megfelelően a balesetek megelőzése érdekében a következő feladatokat hajtjuk végre:

Az eddig megszokott általános ellenőrzéstől eltérünk, és elsősorban a kiemelt területeken és üzemrészekben végzünk átfogó ellenőrzést, illetve teszünk intézkedéseket. Az szb határozatának végrehajtására kiadott 1968/17. számú igazgatói utasítás előírja a gazdasági vezetőknek, hogy vegyenek részt az ellenőrzésben és segítsék a különböző brigádok munkáját. Ennek megfelelően a brigádok vezetői előzőleg az illetékes gazdasági vezetőkkel rögzítik az ellenőrzés idejét és azt, hogy milyen bizonylatokra van szükségük az ellenőrzéshez.

Az átfogó ellenőrzés a következőkre terjed ki:

1. A dolgozók munkavédelmi oktatására, az érdekelt szakmunkások és műszaki vezetők biztonságtechnikai vizsgájára.
2. Az október, november, december hónapokban tartott biztonsági szemléken határidőzött hiányosságok megszüntetésének tételes ellenőrzésére és a munkavédelmi őrnaplóban rögzített hiányosságok felszámolására.
3. A gépek állapotára és a védőberendezésekre.
4. A technológiai előírások betartására.
5. A félkész és késztermékek tárolására.

6. Az üzemi rendre, tisztaságra.

7. A csoport- és a művezetők munkavédelmi tevékenységére, illetve intézkedéseikre és a munkavédelmi őrökkel való együttműködésükre.

8. Az anyagmozgatás megszervezésére.

Részletes ellenőrzés:

1. *2-es telep*

— Újból felülvizsgáljuk az elmúlt félévben megtörtént baleseteket és intézkedéseket.

— Ellenőrizzük az anyagmozgatás megszervezését.

— Ellenőrizzük a tárolás módját.

— Ellenőrizzük az anyagmozgató eszközöket, gépeket, járműveket, a közlekedési utakat, a közlekedési rendet.

— Ellenőrizzük, kik foglalkoznak anyagmozgatással, és oktatásuk, begyakoroltságuk kielégítő-e.

— Ellenőrizzük, hogy a dolgozóknak egyéni anyagmozgatásnál mennyi súlyt kell emelniök.

— Ellenőrizzük az öltözők, mosdók állapotát.

Ellenőrzés befejezésének határideje: IV. 15.

Felelős: az szb munkavédelmi felügyelője.

Az ellenőrzésben részt vesz a vállalat főmérnöke is.

2. *Forgácsoló részleg:*

— Újból felülvizsgáljuk az elmúlt félévben történt baleseteket és a balesetek nyomán tett intézkedéseket.

— Felülvizsgáljuk a forgácsológépek állapotát, valamint azt, hogy a védőberendezések megfelelnek-e á követelményeknek.

— Ellenőrizzük a technológiai előírások betartását.

— Felülvizsgáljuk az export brigád teljes tevékenységét; mi volt az oka annak, hogy a brigád minden tagját valamilyen sérülés érte.

— Megvizsgáljuk, hogy minek következtében fordulnak elő az üzemben az esések, csúszások.

Az ellenőrzés befejezésének határideje: IV. 15.

Felelős: a 2-es telep műhelybizottságának munkavédelmi felügyelője.

Az ellenőrzésben részt vesz az igazgató elvtárs is.

3. *Hegesztő, szerelő részleg:*

— Újból felülvizsgáljuk az elmúlt félévben történt baleseteket és a balesetek nyomán tett intézkedéseket.

— A vizsgálat idején a megjelölt területeken és az egyes gépeknél az MSZ 172 előírásainak megfelelő érintésvédelmi méréseket végeztetünk.

— Felulvizsgáljuk, hogy a helyiségekből nem szűrődik-e ki fény, a szerelő részlegeknél a védőfalak megfelelnek-e a követelményeknek, és azokat az előírásoknak megfelelően használják-e, továbbá, hogy a helyiségek színezése (festése) megfelel-e a követelményeknek.

— Ellenőrizzük, hogy a hegesztők és segítőik megfelelő egyéni védőeszközöket kapnak-e, és azokat hogyan alkalmazzák.

— Ellenőrizzük a helyiségek szellőzését, az általános és a helyi elszívást is.

— Ellenőrizzük az emelőberendezések állapotát, és emelési próbát is végzünk.

Az ellenőrzés befejezésének határideje: IV. 15.

Felelős: a hegesztő részleg mb társadalmi munkavédelmi felügyelője.

4. Felülvizsgáljuk az egész üzem területén, hogy a 44 órás munkahét, illetve annak bevezetése hogyan van előkészítve. A vizsgálat kiterjed mind a műszaki, mind az üzemszervezési intézkedésekre, illetve azok hatására.

Ellenőrzés befejezésének határideje: III. 1.

Felelős: az szb termelési felelőse és a munkaügyi osztály vezetője.

5. Ellenőrizzük a gazdasági vezetők és a munkavédelmi aktivisták együttműködését és viszonyát, a munkavédelmi propagandamunkát:

— a gazdasági vezetők hogyan tesznek eleget a munkavédelmi felügyelők, munkavédelmi őrök intézkedéseinek, és milyen intézkedéseket tesznek a gazdasági vezetők saját kezdeményezésükre;

— milyen eredménnyel zárult a munkavédelmi hó-

nap, ennek kapcsán a filmvetítések és a munkavédelmi totó;

— mennyire váltak be a figyelmeztető feliratok, a házilag készített humoros plakátok.

Ellenőrzés befejezésének határideje: IV. 15.

Felelős: az szb társadalmi munkavédelmi felügyelője.

Az ellenőrzésben részt vesz a szakszervezeti bizottság titkára is.

A brigádok — az szb-titkár és az igazgató egyetértésével — bármilyen termelőberendezés üzemeltetését felfüggeszthetik, és azonnali intézkedéseket tehetnek a balesetek megelőzése érdekében. Mindezekről az szb-titkárt és az igazgatót értesíteni kell.

A brigádok az ellenőrzések tapasztalatairól, a baleseteket okozó körülményekről és a szükséges műszaki intézkedésekről jelentésben számolnak be."

6.33 AZ ELLENŐRZÉS KÖVETKEZETESSÉGE

Lényeges követelmény az ellenőrző tevékenység során, hogy megfelelő következetesség érvényesüljön. Ennek egyik megnyilvánulása a visszatérő ellenőrzés, melynek során meggyőződhetünk arról, hogyan változott meg a helyzet az előző ellenőrzés óta, eleget tesznek-e az akkor tett intézkedéseknek.

A következetesség abban is megnyilvánul, hogy időről időre elővesszük ugyanazt a témát, és megvizsgáljuk, hogy az előző ellenőrzés óta volt-e fejlődés, ha igen, milyen tényezők segítették elő, esetleg milyen tényezők okozták a lemaradást.

Végül következetesség jelentkezik abban is, hogy az intézkedésekben nem elégszünk meg a védelem akármilyen színvonalával, hanem az ÁBEÓ előírásai szerinti legmagasabb védelmi színvonal elérésére törekszünk. Ez

természetesen nem megy függetlenül a műszaki és gazdasági feltételektől, de a törekvés határozottan irányuljon erre, mert ezzel megadjuk a megfelelő perspektívát is a fejlesztésre.

Amennyiben az ellenőrzés, illetve a visszatérő ellenőrzés során azt tapasztaljuk, hogy kellő indokok nélkül elmulasztották a szükséges intézkedések megtételét, módunk van arra, hogy a mulasztó vezető felelősségre vonására javaslatot tegyünk.

6.34 AZ ELŐÍRÁSOK HELYESSÉGÉNEK VIZSGÁLATA

Az ellenőrzés egyik fontos feladata, figyelemmel kísérni, mennyire megfelelők az előírások, mennyire válnak be a gyakorlatban. Előfordulhat ugyanis olyan eset, hogy helyesnek látszó elgondolások a gyakorlatban nem váltják be a hozzájuk fűzött reményeket, olyan körülmények hatására, amelyeket az előírások megalkotói nem vettek, vagy nem is vehettek figyelembe. Éppen ezért szükséges, hogy gondosan elemezzük az előírások végrehajtásának hatását, és amennyiben azt tapasztaljuk, hogy ezek részben vagy egészben alkalmatlanok a kellő biztonság megvalósítására, tegyünk javaslatot az előírások megváltoztatására, módosítására. Ilyen eset fordulhat elő például a vállalati munkavédelmi szabályzat előírásainál. Ha a VMSZ egyes előírásai helytelennek bizonyulnak, kezdeményezzük megfelelő módosítását.

6.4 EGYES ÜZEMI SZERVEK ELLENŐRZŐ TEVÉKENYSÉGE

Az üzemi szervek ellenőrző tevékenysége több irányú, s szerepe is különböző, attól függően, hogy a vállalat mely szerve vagy milyen más szerv végzi (pl. szakszervezeti bizottság). A munkavédelmi ellenőrzésnek ebből kiindulva három fő formáját különböztethetjük meg:

— a gazdasági és műszaki vezetők ellenőrző tevékenységét;

— a biztonsági megbízott vagy munkavédelmi iroda ellenőrzését;

— az általános szakszervezeti ellenőrzési jogot, és ezen belül a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőjének felügyeleti tevékenységét.

A gazdasági és műszaki vezetők munkavédelmi ellenőrző tevékenységére az a jellemző, hogy a termelés irányításával együtt, illetve azzal szoros kapcsolatban végzik. A termelés irányítása során a gazdasági és műszaki vezetőknek az a feladatuk, hogy az egészséges és biztonságos munkakörülményeket megteremtsék, illetve ellenőrizzék, hogy beosztottaik a munkavédelmi előírásoknak hogyan tesznek eleget. Ez az ellenőrzési kötelezettség természetesen a vezetés különböző szintjein más és más tartalommal és formában jelentkezik.

A művezetők ellenőrzési körébe tartozik többek között a munkahely és a hozzá tartozó gépek, berendezések munkakezdet előtti ellenőrzése, a szerszámok, munkaeszközök megfelelő voltának figyelemmel kísérése, valamint az is, hogy szemmel tartsák, beosztott dolgozóik megfelelő munkamódszereket használnak-e, eleget tesznek-e a munkavédelmi előírásoknak.

Egy üzemrész, gyáregység vezetőjénél az ellenőrzés kiterjed a beosztott vezetők tevékenységére, valamint a munkavédelmi felkészültség rendszeres ellenőrzésére; ezt a célt szolgálják többek között a biztonsági szemlék.

A vállalat felső vezetőinek ellenőrzési kötelezettsége viszont az egész vállalat munkavédelmi helyzetére és valamennyi vezető munkavédelmi kötelezettségeinek teljesítésére kiterjed. Természetesen a vállalat igazgatójának is feladata, hogy időközönként személyesen győződjék meg a vállalat munkavédelmi felkészültségéről, főleg azokban a termelési egységekben, ahol a munkavédelmi problémák különös súllyal jelentkeznek.

A biztonsági megbízott ellenőrző tevékenysége lényegesen különbözik a gazdasági és műszaki vezetők ilyen irányú munkájától. Ez mindenekelőtt a biztonsági megbízottnak a vállalat szervezetében elfoglalt sajátos helyzetéből következik. A biztonsági megbízott mindenekelőtt a vállalat igazgatójának szaktanácsadója munkavédelmi kérdésekben, és azokat a feladatokat látja el, amelyekkel a vállalat igazgatója a munkavédelmi tevékenység irányítása és fejlesztése érdekében megbízza. Ilyen vonatkozásban a biztonsági megbízott ellenőrzése elsősorban szakirányú ellenőrzés, mivel felkészültsége és tapasztalatai alapján — és azáltal, hogy folyamatosan ezzel a munkával foglalkozik — mélyebben és rendszeresebben képes a munkavédelmi felkészültség ellenőrzésére, az esetleges hibák feltárására, mint azok, akik ezt a feladatot csak a saját termelési egységükben látják el.

Mivel a biztonsági megbízottnak áttekintése van az egész vállalat termelési tevékenysége felett, jobban ismeri a gyártási folyamatok egymáshoz kapcsolódását, és így — természetesen, ha rendelkezik megfelelő szakismeretekkel — képes arra, hogy átfogó intézkedéseket javasoljon a munkakörülmények javítására, részletes terveket dolgozzon ki erre, szükség esetén megfelelő szakemberek bevonásával.

A biztonsági megbízott ellenőrzése módszerességében is különbözik a termelés irányításával összefüggő ellenőrzésektől. Mindez azt jelenti, hogy a biztonsági megbízott, amennyiben a körülmények erre biztosítva van-

nak, ellenőrzése során igen sokat képes tenni a hibák feltárása és azok kijavítása érdekében.

A szakszervezeti szervek ellenőrzésére vonatkozólag a Munka Törvénykönyvének 14. §-a a következőket mondja:

„(1) A szakszervezeteknek joguk van ellenőrizni a dolgozók élet- és munkakörülményeire vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervektől tájékoztatást kérhetnek és a vállalatoknál vizsgálatot tarthatnak. A vállalat köteles a vizsgálathoz szükséges felvilágosításokat megadni és az adatokat rendelkezésre bocsátani.

(2) A szakszervezetek az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatják, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhetnek. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

(3) A szakszervezet vállalati szervének joga van kifogást emelni a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat vagy a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedéssel szemben. A kifogásolt intézkedést az arra jogosított szerv döntéséig végrehajtani nem szabad."

Az előzőkből következik, hogy a választott testületnek széles körű ellenőrzési joga van a munkavédelem területén is, és ezekkel a jogokkal az általános szakszervezeti ellenőrzés keretében él is.

A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője a munkavédelmi felügyelet tagja. A felügyelet tagjainak jogai minden felügyelőre — a szakszervezeti központok munkavédelmi főfelügyelőitől kezdve az szb társadalmi munkavédelmi felügyelőjéig — egyformán vonatkoznak. Korlátozás csak a bírságolásnál és az üzemeltetés felfüggesztésénél van.

„*Mt. V. 84. §* (1) A Szakszervezetek Országos Tanácsa által meghatározott szakszervezeti ellenőrző szerv tagja (munkavédelmi felügyelő):

a) az illetékességi körébe tartozó vállalatoknál bármely időben — ha jogszabály másként nem rendelkezik, minden külön engedély nélkül — ellenőrzést tarthat;

b) a vállalat igazgatóját a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző, általa észlelt hiányosság záros határidőn belüli megszüntetésére kötelezheti;

c) az egészségvédelmi és biztonsági szabályok megszegésével, illetőleg az előírt balesetelhárítási és egészségvédelmi oktatás mellőzésével foglalkoztatott egyes dolgozók további foglalkoztatását megtilthatja;

d) a dolgozót közvetlenül fenyegető veszély elhárításáig a vállalat (üzemrész, gép stb.) működésének felfüggesztését elrendelheti. A felfüggesztést egész üzem vagy üzemrész esetén a miniszter, egyéb esetben a közvetlen felügyeleti szerv vezetője írásbeli utasítással saját felelősségére feloldhatja;

e) az egészségvédelmi és biztonsági szabályok megszegéséért felelős dolgozóval szemben háromezer forintig terjedő pénzbírságot szabhat ki;

f) kezdeményezheti büntető-, szabálysértési, fegyelmi vagy jogszabályban előírt megfelelő más eljárás lefolytatását."

A jogok megoszlásáról a jogszabályok a következőképpen rendelkeznek:

„*Mt. V. 84. §* (2) A Szakszervezetek Országos Tanácsa határozza meg, hogy az előzőek szerinti jogkör a szakszervezeti ellenőrző szervezeten belül hogyan oszlik meg."

„*SZOT szab. 17. §* (1) Az Mt. V. 84. § (1) bekezdésében meghatározott jogokat:

a) a szakszervezeti munkavédelmi főfelügyelő teljes egészében gyakorolhatja;

b) a szakszervezeti munkavédelmi felügyelő azzal a

korlátozással gyakorolhatja, hogy az általa kiszabható pénzbírság nem haladhatja meg a kétezer forintot;

c) a társadalmi munkavédelmi felügyelő azzal a korlátozással gyakorolhatja, hogy felfüggesztést csak egyes gépekre, berendezésekre, üzemrészekre rendelhet el, és pénzbírságot csak ötszáz forint erejéig szabhat ki;

d) a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője azzal a korlátozással gyakorolhatja, hogy felfüggesztést csak egyes gépekre, berendezésekre, műhelyrészekre rendelhet el, és pénzbírságot egyáltalán nem szabhat ki.

(2) A munkavédelmi felügyelő illetékessége arra a vállalatra terjed ki, amely a munkavédelmi felügyelőt irányító szakszervezeti szerv hatáskörébe tartozik."

Mindebből látható, hogy a társadalmi munkavédelmi felügyelők tevékenységét a felügyelet tevékenysége szerves részének tekintik a szakszervezetek, és ehhez a társadalmi munkatársakat széles körű jogokkal ruházzák fel. Erre azért van lehetőség, mert a társadalmi aktivisták az évek során komoly szakképzettségre tettek szert, és emellett lelkesen, odaadóan látják el a dolgozók bizalmából kapott feladatukat.

A társadalmi munkavédelmi felügyelők tevékenysége lehetővé teszi, hogy kisszámú független apparátus mellett a szakszervezetek átfogják a munkavédelem egész területét és valóban hatékony ellenőrzést gyakoroljanak.

7. TÁRSADALMI MUNKAVÉDELMI TEVÉKENYSÉG

A szakszervezetek munkavédelmi tevékenységének alapvető jellemvonása, hogy a feladatokat a dolgozók széles körű bevonásával látják el. Amikor a szakszervezetek bevonják a dolgozókat saját ügyeik intézésébe, egyben arra nevelik őket, hogy saját munkájukon túl megismerjék munkacsoportjuk, később üzemük, vállalatuk, sőt esetleg egész terület, országrész, népgazdasági ág ügyeit, problémáit és azoknak intézésében tevékenyen részt vegyenek. Ily módon szélesedik a dolgozók látóköre, egyre nagyobb számban kapcsolódnak be a közügyek intézésébe, ami természetesen hozzájárul ahhoz, hogy a szakszervezetek egyre inkább képesek lesznek az előttük álló feladatok megoldására.

A munkavédelem szakszervezeti feladatait szakszervezeti módszerekkel, elsősorban a meggyőzés, a nevelés, a felvilágosítás eszközeivel kell megoldanunk. Ehhez a munkához a dolgozók minél nagyobb tömegének közreműködését kell igényelni, elsősorban üzemi szinten, az ott jelentkező konkrét problémák megoldásához.

1950-ben a szakszervezetek az állam megbízásából átvették a munkavédelem ellenőrzését, megkezdték a széles körű társadalmi tevékenység szervezését, a dolgozók tízezrei kapcsolódtak be ebbe a munkába. A Magyar

Szakszervezetek XXI. Kongresszusa elé terjesztett jelentés megállapította, hogy több mint 50 ezer állandó munkavédelmi társadalmi aktivista és mintegy 50 ezer nem állandó, megbízással rendelkező dolgozó vesz részt a dolgozók egészségének, testi épségének védelméért folytatott munkában.

Ez a 100 ezer dolgozó jelentős erőt képvisel. Nemcsak a konkrét munkavédelmi feladatok megoldását segíti elő, hanem növeli a szakszervezetek tömegbefolyását, tekintélyét mind az üzemekben, mind az irányító szerveknél. Ily módon valósul meg a munkások közvetlen ellenőrzése a testi épségüket, egészségüket védő előírások betartása felett, ugyanakkor a vezetők tevékenységét segítik, és ellenőrzik azt, hogy mennyire valósítják meg a szocialista humanizmus törvényes és erkölcsi követelményeit a munkavédelem vonatkozásában. A munkavédelem területén dolgozó társadalmi munkatársak tevékenysége tehát jelentős mértékben elősegíti, hogy az üzemekben megfelelő légkör alakuljon ki, amelyben elemi erkölcsi normának számít a dolgozó ember munkaképességének megóvása és a munkakörülmények folyamatos javítása.

Mindez világosan bizonyítja a társadalmi tevékenység jelentőségét és egyben utal e tevékenység állandó fejlesztésének szükségességére. A technika rohamos fejlődése, a dolgozók kulturális és műszaki színvonalának emelkedése, s az ennek megfelelően jelentkező jogos igények oda vezetnek, hogy ami ma még megfelelő, holnap elavulttá válik. Mind magasabb színvonalon kell biztosítani a dolgozók technikai és társadalmi igényeinek kielégítését, ezen belül testi épségük, egészségük védelmét is. Ezért a társadalmi tevékenység fejlesztése a munkavédelmi feladatok megoldásának alapvető feltétele.

A társadalmi tevékenység fejlesztésének különböző módszerei alakultak ki az elmúlt időben, s napjainkban is fejlődőben vannak, és mindig újabbakkal egészülnek ki. Ez annak az eredménye, hogy az üzemekben, vál-

lalatoknál számos szakmai és helyi sajátosságokra épülő munkamódszert alkalmaznak, s ezek megismerése, a tapasztalatok értékelése és elterjesztése állandó feladatot jelent.

A társadalmi munkavédelmi aktivistahálózat munkájának általános jellemzői a következők:

— Tevékenységük kiterjed munkacsoportjukra vagy műhelyükre, az üzem vagy a vállalat egészére, a munkavédelem különböző szakterületein működnek, munkájuk alapvető módszere a nevelés, a meggyőzés.

— Az aktivisták elsősorban a maguk munkaterületén látják el feladataikat, példásan megtartják a munkavédelmi szabályokat, segítik a munkakörülmények javítását.

— A jól kiépített aktivistahálózat segítségével a szakszervezeti bizottság gyorsan és folyamatosan értesül a munkahelyek problémáiról, és így kellő időben kap jelzéseket akár a helyzet romlásáról, akár a jó és követésre méltó kezdeményezésekről.

— A munkavédelmi aktivisták szorosan együttműködnek a gazdasági és műszaki vezetőkkel, és nemcsak követelményeket támasztanak velük szemben, hanem segítséget, tanácsot is adnak a problémák megoldásához.

A munkavédelem terén a társadalmi munkában dolgozók körét két nagy csoportra oszthatjuk: az állandó munkavédelmi aktivistákra és az időszakosan foglalkoztatott társadalmi munkásokra.

7.1 AZ ÁLLANDÓ MUNKAVÉDELMI AKTIVISTAHÁLÓZAT TEVÉKENYSÉGE

A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője a szakszervezeti bizottság választott tagja. Ennek megfelelően részt vesz a szakszervezeti bizottság tanácskozásain, testületi munkájában.

A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője felügyeleti joggal rendelkezik. Ez azt jelenti, hogy ellenőrző munkája során bizonyos kötelező erejű intézkedéseket is tehet. Az szb társadalmi munkavédelmi felügyelőjének jogai közé tartozik, hogy az üzem egész területén, a nap bármely szakában ellenőrzést tarthat. Megvizsgálhatja a vállalat munkavédelmi költségvetését és az előirányzott összegek felhasználását, felvilágosítást kérhet mindazokban a kérdésekben, amelyek a dolgozók munkakörülményeit, testi épségük és egészségük védelmét érintik. A vállalat üzemvezetősége tartozik a munkavédelmi ellenőrzéshez szükséges minden adatot és felvilágosítást megadni. Ha a társadalmi munkavédelmi felügyelő azt tapasztalja, hogy a munkavédelmi szabályoknak, rendelkezéseknek nem tesznek eleget, a hiányok pótlását határidőre megkövetelheti az üzem vagy üzemrész vezetőjétől.

Ha a munkavédelmi felügyelő közvetlen veszélyt tapasztal, joga van a veszélyt okozó gépet, berendezést, munkaeszközt, munkafolyamatot leállítani, illetve üzemeltetését felfüggeszteni. Ugyancsak jogában áll a dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatos szabálytalanság esetén a dolgozók további foglalkoztatását megtiltani mindaddig, amíg a szabálytalanságot meg nem szüntették. Ilyen szabálytalanság például: ha nőket vagy fiatalkorúakat számukra tiltott munkakörben foglalkoztatnak; ha a dolgozót anélkül állítják munkába, hogy részt vett volna a kötelező munkavédelmi oktatáson; vagy ha a

dolgozó a kötelező előzetes vagy időszakos orvosi vizsgálaton nem vesz részt.

A társadalmi munkavédelmi felügyelő kiterjedt jogai jelentős kötelezettséggel és nagy felelősséggel járnak. A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője a szakszervezeti bizottságban felelős a munkavédelmi aktivisták munkájáért, azok szervezett irányításáért. A szakszervezeti bizottságnak és a dolgozóknak rendszeresen beszámolnak tevékenységükről, így egyrészt a szakszervezeti bizottság rendszeresen megismeri az üzem munkavédelmi felkészültségét, problémáit, megfelelő határozatokat hozhat a helyzet javítása érdekében, másrészt a dolgozók is figyelemmel kísérhetik azt a tevékenységet, amely a munkakörülmények javítása érdekében folyik az üzemben, megismerik azokat a problémákat is, amelyeket csakis együttesen — tehát az ő közreműködésükkel — lehet eredményesen megoldani.

A társadalmi munkavédelmi felugyelő a dolgozók bizalmából tölti be igen jelentős funkcióját. Ahhoz azonban, hogy munkáját eredményesen végezhesse, fontos, hogy ne egyedül próbálja feladatait megoldani, hanem támaszkodjék a munkavédelmi aktivisták hálózatára, segítsen annak kiépítésében, a feladatok meghatározásában.

7.11 MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG

A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője mellett a legtöbb uzemben munkavédelmi bizottság működik. A munkavédelmi bizottságba olyan dolgozókat kell bevonni, akik hasznos segítséget tudnak adni a szakszervezeti bizottságnak a munkavédelmi ellenőrzéshez, a nevelő munkához, a munkavédelmi helyzet felméréséhez és javításához.

A SZOT elnökségének 1967. XI. 27-i határozata a

szakszervezetek munkavédelmi tevékenységéről nem rögzíti részleteiben az üzemi szakszervezeti szervek munkavédelmi szervezetét, hanem a szakszervezeti tanácsok és a szakszervezeti bizottságok feladatává teszi, hogy a helyi sajátosságoknak, a vállalat viszonyainak legjobban megfelelő módon alakítsák ki a munkavédelmi aktivistahálózat szervezetét. Éppen ezért a szakszervezeti bizottságnak nagyon fontos feladata, hogy keresse azokat a legcélszerűbb szervezeti formákat, amelyekkel az adott üzemben a munkavédelmi feladatok a legjobban megoldhatók. Ez nagyon sok mindentől függ. Más szervezeti formára van szükség olyan vállalatnál, ahol egyetlen telephelyen tömörül az egész termelési tevékenység, más a forma ott, ahol több telephelyen vagy ahol szétszórtan dolgoznak a vállalat dolgozói stb.

A SZOT elnöksége éppen azért hozott ilyen határozatot, hogy lehetővé tegye ezeknek a szervezeti formáknak a vállalati sajátosságokhoz való igazítását. Sok vállalatnál azonban még nem ismerték fel ennek jelentőségét, és nem vették észre a benne rejlő lehetőségeket. Ezért fordul elő, hogy a munkavédelmi szervezet nem követi hajlékonyan a vállalat szervezeti változásait, különösen a gazdasági irányítás reformjából eredő decentralizálás tekintetében. Jó példaként említhetjük az egyik nagy vállalat szakszervezeti tanácsát, amely részleteiben meghatározta a vállalati szb, a műhelybizottságok, a bizalmiak, valamint a munkavédelmi aktivisták feladatait a munkavédelem terén, ezek kapcsolatát, felkészítését, beszámolási rendszerét, munkamódszereit.

A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelőjének fontos tanácsadó szerve lehet a munkavédelmi bizottság, ha tagjait igényesen választják ki a szakmailag és politikailag kellően képzett és a munkában élenjáró dolgozók közül. A munkavédelmi bizottság tagjainak természetesen elsőrendű feladatuk, hogy példát mutassanak a munkavédelmi előírások betartásában, használják a védőberendezéseket és munkatársaik kö-

rében állandó nevelő munkát fejtsenek ki a helyes, veszélytelen munkamódszerek alkalmazására, napról napra gyakorlati módon vegyenek részt a munkavédelmi feladatok végrehajtásában.

A munkavédelmi bizottság segítő, tanácsadó tevékenységét — a VI. fejezetben foglaltakon túl — elsősorban a következő területeken lehet eredményesen felhasználni:

— az szb irányító, ellenőrző munkájának segítése a helyzet értékelése alapján;

— a társadalmi tevékenység segítése, a feladatok megoldásában való aktív részvétel;

— a kollektív szerződések munkavédelmi vonatkozású részeinek megszerkesztése, megvitatása a dolgozókkal, a javaslatok elbírálása, a végrehajtás ellenőrzése és értékelése;

— a vállalati munkavédelmi szabályzat kidolgozása, megvitatása, esetleges módosítása és a végrehajtás tapasztalatainak értékelése;

— a munkavédelmi éves és távlati intézkedési tervek előkészítése, elbírálása, a végrehajtás ellenőrzése;

— a munkavédelmi újítási feladattervek kialakítása és az újítások bevezetésének szorgalmazása;

— az egészségre ártalmas munkahely, munkafolyamat felkutatása, az üzemorvos ilyen irányú tapasztalatainak értékelése, javaslattétel a műszaki és egészségügyi megelőzés bevezetésére;

— az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok tapasztalatainak összegezése, javaslat kidolgozása a szükséges intézkedésekre;

— a munkavédelmi aktivisták esti tanfolyamainak megszervezése, a tananyag meghatározása a központi irányelvek alapján, az előadók felkészítésének, kiválasztásának elősegítése;

— a helyi munkavédelmi agitáció legcélszerűbb módszereinek megválasztása és a szakszervezeti bizottság

kulturális felelősével szoros kapcsolatban a felvilágosító munka állandó fejlesztése.

A munkavédelmi bizottság részben egyes tagjainak közvetlen munkáján keresztül, részben pedig kollektívan fejti ki tevékenységét.

A bizottság egyes tagjainak munkáját illetően általában a legjobban bevált módszer, ha egy-egy műhelybizottságot vagy üzemegységet segítenek tanácsaikkal, patronáló munkájukkal, vagy pedig valamilyen szakterületen fejtenek ki tevékenységet (pl. a bizottság valamelyik tagja a villamos berendezések biztonságtechnikai problémáival, egy másik tagja a munkavédelmi beruházások kérdésével foglalkozik stb.).

A kollektív munka fontos módszere a munkavédelmi bizottság értekezlete, megbeszélése. Helyes, ha ezeken előre rögzített napirendi pontok alapján tárgyalja meg a bizottság az időszerű munkavédelmi kérdéseket és dolgoz ki javaslatot ezek megoldására. Ezek a javaslatok azután jelentőségüktől függően vagy a szakszervezeti bizottság elé kerülhetnek további megvitatás és határozathozatal végett, vagy pedig, ha operatív jellegű intézkedést igényelnek, a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője vagy az illetékes műhelybizottság erre feljogosított társadalmi munkavédelmi felügyelője teszi meg a szükséges intézkedéseket.

A munkavédelmi bizottság értekezleteinek gondos előkészítése egyrészt megkívánja, hogy az értekezleten tárgyalásra kerülő kérdéseket megfelelő vizsgálat vagy elemzés után dolgozzák fel, másrészt, hogy a bizottság tagjai már az értekezlet előtt tájékozódást kapjanak a helyzetről, és így felkészülten vehessenek részt a vitában, a további tennivalók kialakításában.

A legtöbb üzemben jó együttműködés alakult ki a vállalati munkavédelmi szervezet és a munkavédelmi bizottság között. A munkavédelmi iroda vagy a biztonsági megbízott is gyakran tesz javaslatokat a bizottság vitatémáira, és jelzi azokat a problémákat, amelyekben a

bizottság véleményét, tanácsait kéri. Ez az együttműködés abban is megnyilvánul, hogy a munkavédelmi iroda vezetője vagy egyes tagjai, vagy a biztonsági megbízott is részt vesznek a munkavédelmi bizottság értekezletein. Így kölcsönösen megfelelő tájékoztatást tudnak egymásnak nyújtani.

A szakszervezeti bizottság fontos feladata, hogy a munkavédelmi aktivisták hálózatát megszervezze és a feladatokra felkészítse.

A felkészítésben és az irányításban az szb feladatai a következők:

— az aktivisták politikai és szakmai képzése, ismereteik állandó bővítése;

— rendszeres tájékoztatásuk a vállalat munkavédelmi helyzetéről és az időszerű problémákról;

— az aktivisták feladatokkal való ellátása, segítségnyújtás a feladatok végrehajtásához, a helyes módszerek kialakításához;

— az aktivisták munkájának rendszeres ellenőrzése, a jó munkamódszerek ismertetése, továbbfejlesztése, segítségnyújtás, az esetleges hibák kijavításához;

— az aktivisták tekintélyének biztosítása a vezetők és a dolgozók előtt, érvényt kell szerezni intézkedéseiknek és meg kell védeni őket az esetleges támadásokkal szemben.

Ahol a szakszervezeti bizottság az aktivistákkal való foglalkozás jelentőségét megérti, ott javulnak a munkafeltételek, csökken a balesetek száma.

A szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője megbeszéléseket tart egy-egy tanulságos eset ismertetésére, és választ ad azokra a kérdésekre, amelyeket az aktivisták, illetve rajtuk keresztül a dolgozók a szakszervezeti bizottsághoz intéztek. Egyben módszertani segítséget is kapnak az aktivisták munkájukhoz. Semmiféle megbeszélés nem pótolhatja azonban a munka közben adott segítséget. Ezért fontos, hogy a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelő-

je a munkavédelmi bizottság tagjainak bevonásával közvetlenül irányítsa és ellenőrizze az aktivisták munkáját, hogy a helyszínen rögtön megkapják a szükséges tanácsokat, tévedésük esetén pedig megismerjék a helyes eljárást.

7.12 A MŰHELYBIZOTTSÁG MUNKAVÉDELMI FELÜGYELŐJE

A SZOT elnökségének 1967. november 27-i határozata a szakszervezeti bizottságoknak hatáskört ad arra, hogy egyes műhelybizottsági társadalmi munkavédelmi felügyelőket vagy üzemrészben dolgozó munkavédelmi aktivistákat társadalmi munkavédelmi felügyelői jogkörrel ruházzanak fel. Ez azt jelenti, hogy jogukban áll az általuk kijelölt időpontban ellenőrzést tartani, az észlelt határidők megjelölésével felhívni, továbbá egyes gépek, berendezések üzemeltetését felfüggeszteni.

Ugyancsak joguk van ahhoz, hogy a szabálytalanul foglalkoztatott dolgozókat a munkától eltiltsák a szabálytalanságok megszuntetéséig, illetve ha a dolgozó foglalkoztatása valamilyen tilalom alá esik, a foglalkoztatási tilalom érvényesítését követelhetik. Ebből látható, hogy tulajdonképpen a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelői jogkörrel más aktivistát is felruház, de ez természetesen az szb munkavédelmi felügyelőjének jogait kiszélesíti, lehetővé teszi, hogy feladatait megossza a műhely, üzemrész szakszervezeti szervének munkavédelmi tisztségviselőivel, és ne csak jelzéseket kapjon tőlük, hanem szükség esetén ők maguk is intézkedéseket tegyenek.

Ez a szakszervezeti bizottság számára nagy lehetőségeket és erőt jelent, ezért hangsúlyozza az említett SZOT elnökségi határozat annak fontosságát, hogy az üzemi aktívahálózatot a helyi sajátosságok figyelembevételével

kell kiépíteni. Ennek érdekében minden szakszervezeti bizottság keresse meg azokat a területeket, ahol szb társadalmi munkavédelmi felügyelői jogkörrel kell az aktivistákat felruházni. Vegye figyelembe egyrészt a terület objektív veszélyeztetettségét, a munkafolyamatok jellegét, az ott dolgozók létszámát, szakmai összetételét, az alkalmazott berendezések jellegét stb., másrészt azt, hogy a jogok csak akkor érnek valamit, ha helyesen tudnak velük élni, a kiválasztott aktivisták tehát erre alkalmasak legyenek. További követelmény, hogy a kiválasztott aktivisták jól ismerjék munkavédelmi feladataikat és jogaikat, tisztában legyenek a munkájukra vonatkozó határozatokkal, az illető munkaterülettel összefüggő óvórendszabályokkal, munkavédelmi rendelkezésekkel.

Mindez tehát igényli a munkavédelmi aktivistákkal való rendszeres foglalkozást, képességük, ismereteik, emberi tulajdonságaik megismerését, mert csak ezek egyuttes figyelembevételével lehet ilyen felelősségteljes megbízást adni. Ha a szakszervezeti bizottság nem jár el kellő körültekintéssel az ilyen megbízatásnál, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a társadalmi munkavédelmi felügyelő vagy nem él jogaival, mert bizonytalan, nem érzi magát kellően szilárdnak ismereteiben, feladataiban, vagy pedig az ismeretek hiányából esetleg helytelen intézkedés születik.

A szakszervezeti bizottságoknak megvannak az eszközeik arra, hogy az aktivistákat megfelelően tájékoztassák, oktassák, gyakorlati módon is felkészítsék feladataik ellátására. Semmi sem indokolja tehát a sok helyen még tapasztalható helytelen magatartást, melyet azzal indokolnak, hogy a jogokkal való felruházás, a decentralizálás azért nem történt meg, mert nem rendelkeznek kellő számú, megfelelően képzett munkavédelmi aktivistával.

A szakszervezeti aktivisták jogokkal való felruházása

igen fontos része a társadalmi tevékenység fejlesztésének.

A gazdasági irányítás reformja különös nyomatékkal hívja fel a figyelmet a decentralizálás szükségességére. A vállalati szerveknél ez a decentralizálás egyre nagyobb ütemben halad előre. Eredményre azonban csak akkor vezet, ha az aktivisták megfelelő segítséget kapnak jogaik gyakorlásához.

A munkavédelmi aktivisták jogokkal való felruházását különösen indokolják a következők:

— Gazdasági vonalon a decentralizálás folytán számos olyan jog került az üzemvezetők, művezetők hatáskörébe, amelyekkel eddig a vállalat felső vezetése foglalkozott. Ezt a folyamatot természetszerűleg követnie kell a szakszervezeti bizottságnak is oly módon, hogy alsóbb szerveit erősíti egyrészt hatáskörük kibővítésével, másrészt a feladatokra való megfelelő felkészítéssel.

— Gazdasági vonalon a decentralizálás következtében a munkavédelmi problémák jelentős része is ott jelentkezik, ahol a közvetlen termelésirányítás folyik. Ezekbe a problémákba akkor tudnak a szakszervezeti szervek eredményesen beavatkozni, ha rögtön a helyszínen intézkednek a megoldásokat illetően.

— Az egyik legnagyobb probléma a vezetők munkavédelmi szemléletének megváltoztatása. Az elmúlt évek tapasztalatai azt bizonyítják, hogy a vállalatok felső vezetőinek szemléletében valóban sikerült ilyen fordulatot elérni. A vállalati igazgatók, főmérnökök nemcsak szavakban ismerik el a munkavédelem fontosságát, hanem — ritka kivétellel — eleget is tesznek ez irányú kötelezettségeiknek, és a szakszervezeti bizottságok kezdeményezéseit megvalósítják. A vállalat felső vezetésének ilyen szemléleti változását elsősorban a szakszervezeti bizottságok ösztönzésének, bírálatainak és ennek nyomán a helyzet rendszeres, közös elemzésének lehet köszönni. Nem értünk el viszont ugyanilyen fordulatot

az alsóbb műszaki vezetők szemléletében, sőt, a szakszervezeti bizalmiaknál sem. Teljesen logikus, hogy ezen a helyzeten elsősorban az alsóbb szakszervezeti szervek munkájának javításával és ennek megfelelően hatáskör biztosításával lehet javítani. A tapasztalatok is arra mutatnak, hogy ahol már megfelelő jogokkal rendelkező, jól felkészített, feladatait és a jó munkamódszereket kellően ismerő társadalmi felügyelő dolgozik, ott az alsóbb műszaki vezetők is másként tekintik munkavédelmi feladataikat. Ugyanez vonatkozik arra is, ha a bizalmiakkal megfelelően foglalkozik a szakszervezeti bizottság.

A SZOT elnöksége már többször idézett határozata éppen ezért ebben a vonatkozásban is utat mutat. Az ez idő szerinti tapasztalatokból leszűrhető, hogy a szakszervezeti bizottságok egy része még nem ismerte fel a decentralizálás jelentőségét a munkavédelem területén, és ez az oka annak, hogy a gazdaságirányítás reformjával nem történt meg mindenütt az új feladatok meghatározása, sőt, helyenként az aktivisták felkészítése is csak általános volt. El kell érni, hogy az állandó munkavédelmi aktivisták:

— folyamatosan és konkrétan részt vegyenek a veszélyforrások feltárásában, a munkakörülmények javításában, rendszeresen ellenőrizzék a munkavédelmi előírások végrehajtását;

— gyorsan felfigyeljenek a káros jelenségekre és joguk, hatásköruk alapján megtegyék a szükséges intézkedéseket, akár törvénysértésekről, akár valamilyen fejlesztési feladat megoldásáról van szó.

Az szb társadalmi felügyelője is akkor ismeri meg a műhelyrészek, munkahelyek problémáit, ha az egyes kollektívákban dolgozó tisztségviselőkkel rendszeres munkakapcsolatot tart, mert ebben az esetben azok rendszeresen jelzik a munkahelyukön tapasztalt mulasztásokat és azokat a problémákat, amelyek megszüntetését egyedül nem képes megoldani.

Az üzemi szakszervezeti szervek munkavédelmi tevé-

kenységének fejlesztésében jelentős szerepük van a szakszervezeti bizalmiaknak. A szakszervezeti bizalmiak ugyanis figyelemmel kísérhetik csoportjukban a munkavédelmi helyzet alakulását, a munkakörülmények javítását, illetve az abban mutatkozó lemaradást; a művezetővel együttműködve megállapíthatják a munkahely vagy üzemrész, műhely adott időszakban legfontosabb munkavédelmi feladatait, és ennek alapján a szakszervezeti csoportot is mozgósítani tudják e feladatok eredményes megoldására; közvetlenül is felléphetnek a munkakörülmények javítása, a munkavédelmi szolgáltatások vagy egyéb védelmi, illetve megelőzési intézkedések tekintetében. A bizalmiak munkavédelmi hatásköre végeredményben az általános szakszervezeti ellenőrzési jog keretébe tartozik, ugyanakkor a nevelés, a dolgozók mozgósítása terén is sok segítséget képesek nyújtani a feladatok eredményes megoldásához.

Összefoglalva: A társadalmi munkavédelmi felügyelői jogkörrel való felruházás szükségességét az üzemi szervek állapítják meg. Erre általános érvényű határozatot hozni vagy sémát adni nem lehet, az üzem helyi sajátosságai döntik el, hogy mennyire indokolt a társadalmi munkavédelmi felügyelői jogkörrel rendelkező tisztségviselők számának bővítése. Elvileg azonban két alapvető tényezőt lehet figyelembe venni:

a) A jogkörrel való felruházás indokoltságát az adott munkahelyen végzett munkafolyamatok jellege, a munkakörülmények, a foglalkoztatott dolgozók létszáma, megterhelése és hasonló tényezők határozzák meg.

b) Olyan dolgozót kell keresni, aki a társadalmi munkavédelmi feladatkörrel megbízható, aki megfelelő politikai, szakmai ismeretekkel rendelkezik, jártas a munkavédelmi feladatokban, magatartása a munkában és a munkavédelmi szabályok betartásában példamutató stb.

Megjegyezzük azonban, hogy a munkavédelmi ismereteket a tisztségviselők „menet közben" is megszerezhetik, éppen ezért a jogkörrel való felruházásnál elsősor-

ban az a döntő szempont, hogy alkalmas-e valaki e feladat ellátására, hiszen a megbízás után a felkészítésről a szakszervezeti bizottságnak úgyis külön kell gondoskodnia.

A szakszervezeti bizottság munkáját megkönnyíti, ha az aktivisták felkészítése során gondoskodik arról, hogy mind több társadalmi munkás kapcsolódjék be a munkavédelmi oktatásba, vegyen részt esti tanfolyamokon vagy munkavédelmi iskolákon, így gyorsabban állíthatják munkába a szükséges helyre kiválasztott társadalmi munkavédelmi felügyelőt, és a felügyelő is hamarabb megtalálja feladatait és azok megoldásainak módját.

7.13 EGYÉB ÁLLANDÓ MUNKAVÉDELMI AKTIVISTÁK

Az üzemekben számos munkavédelmi aktivista dolgozik, akik nem műhelybizottsági tagok, a munkavédelmi bizottságnak sem tagjai, de rendszeresen részt vesznek dolgozótársaik testi épségének, egészségének védelmében, a munkakörülmények javításában. Ezek a dolgozók akkor tudják a képességüknek és hajlamuknak legjobban megfelelő módon kifejteni tevékenységüket, ha az szb felhasználja az üzemekben megtalálható legváltozatosabb formákat, amelyekkel a munkavédelem iránt érdeklődőket be lehet vonni a munkába.

Ha például valakit a munkavédelemmel összefüggő munkajogi kérdések érdekelnek, ezt ott kell foglalkoztatni, ahol a különböző jogi szabályok előkészítésében van szükség segítségére. Be lehet vonni a vállalati munkavédelmi szabályzat előkészítésébe, vagy módosításának előkészítésébe, a végrehajtás tapasztalatainak elemzésébe, vagy a kollektív szerződés és egyéb jogi természetű problémák feldolgozásába, értékelésébe.

Ha pedig valaki például jól rajzol vagy írói készséggel rendelkezik, vagy egyszerűen csak jól tud hatni munkatársai gondolkodásmódjára, hallgatnak rá, igazodnak hozzá munkatársai, tekintélye van az üzemben, azt a munkavédelmi propaganda és agitáció területén lehet foglalkoztatni. Megbízhatja az szb munkavédelmi plakátok, dekorációk, jelszavak, röplapok készítésével, vagy felkérheti az üzemi sajtóban egy-egy cikk megírására, sőt a munkavédelmi rovat vezetésére is.

A munkavédelem területén tehát éppúgy, mint a szakszervezeti munka bármely szakterületén, rengeteg lehetőség nyílik az aktivisták képességeinek kibontakoztatására. A szakszervezeti bizottság kutassa fel az aktivistákban rejlő képességeket és állítsa a munkavédelem szolgálatába. A munkavédelmi tevékenység feltétlenül eredményes lesz, ha a dolgozók, aktivisták megbízatásait hajlamuknak és képességüknek megfelelően adják.

7.14 AZ ÁLLANDÓ MUNKAVÉDELMI AKTIVISTA IRÁNYÍTÁSA

Az állandó munkavédelmi aktivisták az évek során felkészültségre, szakismeretekre tettek szert. Sokan végeztek hosszabb-rövidebb időtartamú tanfolyamokat, sőt, egyre nagyobb számban szereznek a SZOT Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyamán szakmérnöki, illetve szaktechnikusi képesítést.

Mindez hozzájárult ahhoz, hogy az állandó munkavédelmi aktivisták mind eredményesebben fejtsék ki tevékenységüket és felnőjenek azokhoz a feladatokhoz, amelyeket a népgazdaság technikai és anyagi alapjainak bővülése a munkavédelem területén dolgozó szakszervezeti tisztségviselők elé tűz. A munkavédelmi aktivistahálózat minden egyes tagjának lépést kell tartania a vál-

tozó feladatokkal, rendszeresen értékelniök kell a helyzetet, hogy ennek alapján részben intézkedéseket tegyenek, részben pedig jelzéseket adjanak a műhelybizottságoknak, illetve a szakszervezeti bizottságnak a problémákról. A munkavédelmi aktivistahálózat ilyen tevékeny közreműködésére csak akkor számíthat a szakszervezeti bizottság, ha gondoskodik az aktivisták megfelelő felkészítéséről és folyamatosan ellátja őket feladatokkal. Ennek keretében különösen a következőket tartjuk szükségesnek:

1. Az aktivistahálózatot rendszeresen tájékoztatni kell mindazokról a fontosabb rendelkezésekről, határozatokról, eseményekről, az anyagi alapok elosztásáról és egyéb lehetőségekről, amelyek a munkavédelmi helyzet alakulását befolyásolják, illetve a feladatok megoldásának eddigi módszerében változtatást igényelnek. Így például valamennyi munkavédelmi tisztségviselő ismerje meg az üzem baleseti helyzetét, a leggyakrabban balesetet előidéző veszélyforrásokat, a kormánynak, a SZOT-nak, a szakszervezetek központi vezetőségének, elnökségének, az szmt-k elnökségeinek határozatait, a miniszteri utasításokat, továbbá a vállalati munkavédelmi szabályzatot, a kollektív szerződést, az igazgatói utasításokat, a kulturális és szociális alap felosztási tervét stb. Mindezek az üzem munkavédelmi felkészültségében, a helyzet értékelésében és ennek nyomán a feladatok kitűzésében szerepet játszanak.

2. Az szb és a munkavédelmi tisztségviselők közötti kapcsolat nem lehet egyoldalú. Amikor az szb gondoskodik a munkavédelmi aktivisták tájékoztatásáról, látókörük szélesítéséről, ugyanakkor ki kell kérnie javaslataikat, véleményüket az üzem munkavédelmi helyzetéről, az általuk tapasztalt pozitív vagy negatív jelenségekről. Rossz példaként megemlítjük, amit egy üzemben tapasztaltunk: a munkavédelmi aktivistáknak írásban kell közölniök minden észrevételüket az szb-vel. Ez helytelen. Az a módszer jó, amikor a tisztségviselő bármikor kötet-

len formában közölheti észrevételeit, véleményét az szbvel vagy annak társadalmi felügyelőjével.

Fontos az is, hogy az aktivisták véleményét ne csak kikérjék, hanem komolyan figyelembe is vegyék. Építsenek tapasztalataikra, észrevételeiknek, kifogásuknak szerezzenek érvényt. Ha ezt a fontos tényezőt figyelmen kívül hagyják, az aktivistáknak, akiknek egyébként gyakran saját feletteseik ellenállásával is meg kell küzdeniök, elmegy a kedvük a tevékenységtől, hiszen munkájuknak semmi eredményét nem látják. Ez természetesen korántsem jelenti azt, hogy az aktivisták minden észrevételét el kell fogadni és meg kell valósítani, egyszerűen csak arról van szó, hogy álljunk ki az aktivisták igaza mellett, ha tényleg igazuk van, szívleljük meg jogos észrevételüket. Ha viszont a felvetett kérdésben nincs igazuk, meg kell mondani, és meg kell értetni a helyes álláspontot anélkül, hogy ez szakmai vagy személyi önérzetüket sértené. Különösen arra kell vigyázni, hogy dolgozótársaik előtt ne járassuk le őket. Ha észrevételük helyes volt, de gazdasági vagy műszaki okokból nem, vagy csak egy későbbi időpontban valósítható meg, erről is megfelelően tájékoztassuk őket.

Természetesen ez nem jelenti azt, hogy egyes aktivisták túlzott követeléseinek vagy túlkapásainak helytelenségét magyarázzuk meg. Ezek azonban kivételes esetek. Az aktivisták többsége reálisan számol a lehetőségekkel, és a problémákat indokoltan, a dolgozók jogos követeléseiként veti fel. Ezeknek az észrevételeknek pedig nemcsak, hogy helyt kell adni, hanem a szakszervezeti bizottságnak ezeket teljes erejéből támogatnia is kell.

3. A munkavédelmi tisztségviselők eredményes munkájának fontos feltétele a tervszerűség. Az szb egyrészt rendszeres időközökben tartson számukra megbeszéléseket, tájékoztatásokat, másrészt munkatervében is szerepeljenek a munkavédelmi feladatok, és ezeket az egyes munkavédelmi aktivistákra vagy csoportokra, személyre határozzák meg. Ily módon biztosítani lehet, hogy az ak-

tivisták előre ismerjék feladataikat egy-egy időszakban, fel tudjanak rá készülni, és egyes időszakokban ne legyen se túlterhelés, se feladathiány. A munka megfelelő elosztásához tartozik az is, hogy a dolgozó üzemi tevékenységével a megbízatás lehetőleg egybevágjon. Olyan feladatra például, amely szabad mozgási lehetőséget igényel, olyan aktivistát válasszunk ki, aki munkájánál vagy gazdasági tevékenységénél fogva sok üzemrészben megfordul (pl. TMK-ban dolgozó, vagy normás, vagy egyéb, nem egy helyhez kötött beosztásban dolgozó).

A feladatok elosztásánál a szakszervezeti bizottság arról is gondoskodjék, hogy amennyiben az üzemben több műszakos termelés folyik, minden műszakra jusson megfelelő számú aktivista, és ezekkel személyi kapcsolatot tartsanak. Ma még elég gyakori, hogy a délelőtti műszakban jól kiépített aktivistahálózattal találkozunk, de a délutáni és éjszakás műszakban ez a hálózat kevésbé van kiépítve, vagy ha ki is építik, nem látják el minden esetben megfelelően feladataikat.

A probléma megoldását jó úton keresik az egyik nagy textilipari üzemünkben, ahol nemcsak arról gondoskodnak, hogy minden műszakban legyen megfelelő számú társadalmi munkavédelmi felügyelő és egyéb állandó aktivista, hanem arról is, hogy időközönként a szakszervezeti bizottság és a műhelybizottságok társadalmi munkavédelmi felügyelői más műszakokban is — délután, éjjel — végezzenek ellenőrzést és adjanak segítséget az abban a műszakban dolgozó munkavédelmi tisztségviselőknek. Így eleven és folyamatos kapcsolat van az szb és a műhelybizottságok, valamint a munkavédelmi aktivisták között, az általuk feltárt problémákat hamarabb megismerik, egyben személyesen meg is győződnek az illető műszakban a munkavédelmi felkészültségről, az előírások betartásáról és a munkavédelmi helyzet szempontjából lényeges egyéb kérdésekről.

4. A munkavédelmi aktivisták megfelelő felkészítése szempontjából egyik legfontosabb dolog, hogy gondos-

kodjanak rendszeres képzésükről és továbbképzésükről. Egyrészt a választások során számos olyan dolgozó kerül munkavédelmi funkcióba, aki eddig csak közvetve foglalkozott ezzel a témával, és ezért nem ismeri kellő részletességgel sem a feladatokat, sem a munkamódszereket, másrészt pedig a munkavédelmi ismeretek állandóan bővülnek a technika és tudomány fejlődésével, mind nagyobb igények vannak a munkavédelmi tevékenység színvonala tekintetében. Ezeknek az igényeknek a munkavédelmi aktivisták csak akkor felelhetnek meg, ha lépést tudnak tartani a munkavédelem tudományos és technikai fejlődésével, valamint a társadalmi tevékenység egyre növekvő követelményeivel A munkavédelmi aktivisták képzésére és továbbképzésére számos, jól bevált módszert ismerünk, melyek közül elsősorban az üzemi esti tanfolyamokat emeljük ki.

Az esti munkavédelmi tanfolyamon az aktivisták elsősorban a munkavédelmi alapismereteket tanulják. Ennek során megismerik a munkavédelem helyét és szerepét a szakszervezeti munkában, a szakszervezetek munkamódszereit általában és a munkavédelem területén, a munkavédelem egyes, szorosan a szakmához kapcsolódó feladatait és azok megoldását. Azokat az ismereteket sajátítják el tehát, amelyek munkájuk megkezdéséhez feltétlenül szükségesek. A már hosszabb ideje tevékenykedő tisztségviselők számára azonban ez az oktatás már nem kielégítő, ennél több, szélesebb ismeretanyagra van szükség. Ezt a célt szolgálják az esti továbbképző tanfolyamok, amelyeken a technikai haladással párhuzamosan egyfelől a munkavédelmi szakismeretek, másfelől a munkavédelmi társadalmi tevékenység eredményesebb módszereit, az e téren szerzett tapasztalatokat tanulmányozzák a résztvevők

A szakszervezeti közép- és felső szervek is rendeznek különböző időtartamú tanfolyamokat tisztségviselőknek, elsősorban a szakszervezeti bizottságok társadalmi munkavédelmi felügyelőinek. Ezeknek időtartama két héttől

három hónapig terjed, s itt a szakma sajátos munkavédelmi problémáit vagy középfokú munkavédelmi ismereteket igyekeznek a tisztségviselőknek átadni.

A szakszervezeti bizottságoknak fontos feladatuk saját területükön gondoskodni az aktivisták képzéséről, ehhez biztosítani a szükséges személyi és tárgyi feltételeket (pl. az előadók kiválasztását és felkészítését, az aktivisták meggyőzését a tanfolyamokon való részvétel szükségességéről, helyiség, szemléltetőeszközök biztosítása stb.), másrészt elő kell segíteniök, hogy a vállalat munkavédelmi tisztségviselői közül — legalábbis a legfontosabb területekről — minél többen részt vegyenek a szakszervezeti felső és középszervek által rendezett tanfolyamokon.

5. A munkavédelmi aktivistáknak ismerniök kell a munkavédelem műszaki és egészségügyi eszközeinek nagy választékát, az ezen a területen elért eredményeket, az alkalmazás módszereit, a munkavédelmi tudományos kutatás általános és szakági eredményeit legalább olyan mértékig, amennyire azt a saját területükre való alkalmazás megkívánja. Ennek érdekében a szakszervezeti bizottság biztosítson időnként tapasztalatcserére lehetőségeket a munkavédelmi aktivistáknak akár a vállalaton belül, akár más vállalatoknál.

Az egyik nagy vasipari vállalatnál például rendszeresen tájékoztatják a munkavédelmi tisztségviselőket a szakma legújabb munkavédelmi vívmányairól, ezek alkalmazását közösen értékelik, és megvitatják a vállalaton belüli általános felhasználás lehetőségeit. Ilyenkor azok, akiknek területén a szóban levő munkavédelmi eszközt már kipróbálták, beszámolnak tapasztalataikról. Ugyancsak hasonló jellegű kezdeményezés nyomán vezették be számos faipari üzemünkben az automatikus előtolást egy sor famegmunkáló gépnél, ahol a korábbi kézi előtolás súlyos baleseti veszéllyel járt.

6. A munkavédelmi aktivisták társadalmi munkában tevékenykednek, ezért nemcsak nem részesülnek anyagi ellenszolgáltatásban, de nemegyszer ellentétbe kerülnek

a műszaki, gazdasági vezetőkkel is. A legkevesebb, amit ezért az áldozatkész munkáért az szb nyújthat, a munkavédelmi aktivisták erkölcsi megbecsülése. Arra van szükség, hogy a vezetőkkel, a beosztott dolgozókkal, az egész szakszervezeti tagsággal megértessék a munkavédelmi aktivisták tevékenységének fontosságát, s az erkölcsi megbecsüléssel feltétlenül növeljék tekintélyüket. Ez nemcsak az egyén számára jelentős, hanem a munkavédelmi tevékenységnek is fokozott tekintélyt szerez.

Az erkölcsi megbecsülés különböző formái ismeretesek, ezért szükségtelen rájuk kitérni. Mégsem haszontalan egyik nagy építőipari vállalatunk példáját említeni, ahol a szakszervezeti bizottság a vállalatvezetőséggel karöltve mindent megtesz annak érdekében, hogy a dolgozók megismerjék a társadalmi aktivistáknak az ő érdekükben kifejtett munkáját. Konkrétan ismertették például, hogy az egyik aktivista a dolgozók érdekében fellépett a munkahelyi rend fokozása érdekében, és felhívása eredményeképpen megjavult a munkahelyi rendtartás és egyúttal csökkent a balesetek száma is. Ennél a vállalatnál kedves és immár hagyományos szokássá vált, hogy az évenként megrendezett munkavédelmi konferencián a legjobb, a legáldozatkészebb munkát végző aktivistákat tárgy-, könyvjutalomban, sőt, jutalomüdültetésben részesítik.

Ennek ellentéte is tapasztalható azonban néhány helyen, az tudniillik, hogy bizonyos ellenérzéssel viseltetnek a munkavédelmi aktivisták iránt, s ez egyes esetekben egészen odáig megy, hogy burkolt módon retorziót alkalmaznak azokkal szemben, akik a vezetésnek nem tetsző eréllyel lépnek fel a dolgozók jogos munkavédelmi követeléseiért. Előfordult például, hogy a jól dolgozó munkavédelmi aktivista kimaradt a fizetésemelésből vagy a jutalmazásból, mert valamilyen munkavédelmi hiányosság miatt ellentétbe került közvetlen felettesével. S az ilyen „megtorlásokat" bizonyítani nagyon nehéz. A szakszervezeti bizottság egyik igen fontos feladata,

hogy hatásos védelmet biztosítson az ilyen — szerencsére nem tömegesen tapasztalható — támadások ellen. Belátjuk, ez nagyon bonyolult dolog, de éppen azért szükséges a szakszervezeti bizottságnak rendszeresen és folyamatosan foglalkoznia a munkavédelmi aktivistákkal, gondjaikkal, bajaikkal, hogy idejében elejét tudják venni az esetleges retorzióknak, és tényleg meg tudják védeni őket, ha szókimondásukért, „kellemetlenkedéseikért" hátrányos helyzetbe kerülnek. Nem arról van szó természetesen, hogy a munkavédelmi aktivistáknak valamilyen előjogot kellene biztosítani a többi dolgozóval szemben, de mindenesetre érezzék, hogy a szakszervezeti bizottság, mint testület, mögöttük van, és támogatja tevékenységüket a területi bizottság, a szakszervezet munkavédelmi felügyelője is.

Az állandó munkavédelmi aktivistahálózat képezi az alapját az üzemben folyó szakszervezeti tevékenységnek. Éppen ezért valamennyi szakszervezeti bizottság, műhelybizottság fontos feladata, hogy az állandó aktivistahálózat fejlesztéséről minden tekintetben gondoskodjék. Ez a fejlesztés nemcsak mennyiségi igényeket jelent, tehát nemcsak az aktivisták számszerű gyarapítása szükséges, hanem arra is törekedni kell, hogy mind nagyobb felkészültséggel, mind hatásosabb módszerekkel lássák el feladataikat. Ehhez — az egyéb előfeltételeken kívül — szükséges, hogy ismerjék a vállalat, üzem fejlesztési terveit, az üzemben alkalmazott új technikát, technológiákat, lehetőségük legyen a helyi viszonyok tanulmányozására.

7.2 EGY-EGY IDŐSZAKBAN VAGY MEGHATÁROZOTT FELADAT VÉGREHAJTÁSÁBAN SEGÍTSÉGET NYÚJTÓ TÁRSADALMI AKTIVISTÁK

Az állandó aktivistahálózat folyamatos felfrissítéséről, új erők bevonásáról is gondoskodni kell. A vállalat bővülése, létszámának emelkedése, új üzemágak, munkafolyamatok bevezetése mind azt igényli, hogy újabb dolgozókat vonjanak be a társadalmi tevékenységbe, a munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzésébe, a dolgozók nevelésébe, felvilágosításába. A társadalmi aktivistahálózat elsősorban az időszakosan megbízott aktivisták soraiból nyeri rendszeres utánpótlását. Ezért az állandó aktivistahálózat építése közben sem feledkezhetnek meg az egy-egy időszakban vagy meghatározott feladat végrehajtásában segítséget nyújtó társadalmi aktivisták foglalkoztatásáról, amit egyébként a társadalmi tevékenység szélesítése önmagában is indokol. Azokról az aktivistákról van tehát szó, akik nem foglalkoznak ugyan folyamatosan és rendszeresen a munkavédelmi feladatokkal, de egy-egy kampány vagy kitűzött feladat során bekapcsolódnak a munkába és a feladat megoldásáig közreműködnek a munkavédelmi tevékenységben.

Az időszakosan bekapcsolódó aktivisták szerepét nem szabad lebecsülnünk, mert ily módon nagy számú dolgozót tud a szakszervezeti bizottság mozgósítani egy-egy feladat végrehajtására, s mindig akadnak köztük olyanok is, akik közben annyira megszeretik a munkavédelmi tevékenységet, hogy a későbbiekben szívesen vállalnak állandó megbízatást is.

Az időszakos társadalmi aktivisták közül a legnagyobb tömeget a munkavédelmi őrségmozgalom aktivizálja. Ez a mozgalom hazánkban néhány évvel ezelőtt indult meg, a SZOT elnökségének felhívása irányította rá a figyelmet abból a célból, hogy valamennyi üzemben — az építkezéseken, a földeken és mindenhol, ahol a dolgozó ember veszélynek van kitéve — közüggyé tegyék egymás egészségének, testi épségének megóvását.

A munkavédelmi őrségmozgalom jelentősége abban van, hogy az üzemi kollektívák, a közösség erejét veszi igénybe a dolgozók biztonságos, egészséges munkakörülményeinek kialakítása céljából. Az egymásra utaltság és az összefogás jelentőségének felismerése vezet oda, hogy a dolgozók maguk ügyelnek a munkavédelmi előírások betartására, egymást intik a veszélyek elkerülésére, és segítik a biztonságos, egészséget kímélő munkamódszerek alkalmazásában.

A SZOT elnöksége ebben a felhívásában egyrészt az öntudatos munkásokhoz fordult, hogy a szakszervezeti bizottságok segítségével szálljanak szembe a hanyagsággal, könnyelműséggel és törvénysértésekkel, másfelől viszont felhívta a vállalatok dolgozóit, főmérnökeit, gazdasági és műszaki vezetőit, hogy segítsék a szakszervezeti szerveket a munkavédelmi őrségmozgalom kifejlesztésében egyrészt az őrségek megszervezésével, másrészt a tevékenységükhöz szükséges feltételek megteremtésével. Ugyancsak a gazdasági vezetőket hívta fel a SZOT elnöksége, hogy gondoskodjanak a munkavédelmi őrség tagjai által feltárt hiányosságok megszüntetéséről.

A munkavédelmi őrségmozgalom az elmúlt években jelentős fejlődésen ment keresztül, a munkavédelmi őrségek tagjai az üzemek különböző részlegeinek, munkahelyének dolgozói, akik önkéntesen vállalják e feladat

ellátását. A törekvés az, hogy *minden* balesetveszélyes üzemrészben, *valamennyi* műszakban legyenek munkavédelmi őrök.

A munkavédelmi őr megbízatását attól a szakszervezeti csoporttól kapja, amelyiknek tagja, vagy ha nagyobb területről van szó, akkor az illetékes műhelybizottságtól. Ez a megbízatás meghatározott időre szól (1—4 hét). A megbízatás lejárta után a soron következő munkavédelmi őr váltja fel a korábban megbízott társát. Így kialakul a váltás sorrendje, és megfelelő időszakokban újra és újra sor kerül az őrség minden tagjára.

A munkavédelmi őrség tagjait önkéntes jelentkezés alapján a termelési egység dolgozói választják meg, és megbízatásuk mindaddig érvényes, amíg a dolgozók meg nem vonják tőlük bizalmukat, vagy az őrök valamilyen okból le nem mondanak megbízatásukról.

A munkavédelmi őrségmozgalom nagy előnye, hogy a kötött munkaterületen dolgozókat is be lehet vonni. Az őr működési területe úgy határozható meg, hogy munkaterületét átláthassa.

Az őrségmozgalom bizonyos tartalmi és formai szabályai is kialakultak az elmúlt évek során. Tartalmilag elsősorban tevékenységük körével kell foglalkozni.

1. A munkavédelmi őrök elsősorban tanáccsal, elvtársi segítséggel szolgálnak munkatársaiknak abban, hogy a biztonságos és egészséges munkavégzés szabályait minél eredményesebben alkalmazzák. Ennek során ügyelnek a munkavédelmi rendszabályok betartására, az egyéni védőfelszerelések és védőeszközök rendeltetésszerű használatára, a munkahelyek tisztaságára és rendjére, figyelmeztetik szóval, de ha kell, írásban is azokat, akik saját maguk és társaik egészségét, testi épségét veszélyeztetik.

2. Figyelemmel kísérik, hogy a gazdasági vezetés milyen mértékben teremti meg és tartja fenn a biztonságos és egészséges munkakörülményeket. Ez kétirányú. Egyrészt segítik, támogatják a gazdasági vezetők ilyen irá-

nyú törekvéseit, másrészt felhívják a gazdasági vezetés figyelmét a munkakörülmények hiányosságaira, a munkavégzés módszereinek fogyatékosságaira, a hibákra, és javaslataikkal segítik ezek megszüntetését.

3. Figyelemmel kísérik a balesetek kivizsgálását és azt, hogy megtörténnek-e az intézkedések a veszélyforrások megszüntetésére, valamint a mulasztó személyek felelősségre vonására.

4. Ha a problémák megoldásában saját fellépésük nem hoz eredményt, a bizalmitól, a műhelybizottságtól vagy a szakszervezeti bizottságtól kérnek segítséget. Ilyen esetekben a szakszervezeti bizottság és a műhelybizottság kötelessége, hogy a munkavédelmi őr bejelentését vizsgálja, és ha megalapozottnak ítéli, erélyesen lépjen fel a munkavédelmi őr felhívásának teljesítését illetően.

A felsorolt feladatok tájékoztató jellegűek, természetesen számos egyéb részletfeladatot lehetne ismertetni. A lényeg azonban az, hogy az üzemben az ottani követelményeknek és igényeknek megfelelően alakítsák ki a munkavédelmi őrség munkáját, és használják fel az ebben rejlő lehetőségeket, amelyek nemcsak azt jelentik, hogy a dolgozókat nagyobb számban vonják be a munkavédelmi feladatok megoldásába, hanem egyúttal az egymás iránti felelősségérzet növelését, a szemlélet formálását is jelentős mértékben elősegítik.

Formai vonatkozásban a munkavédelmi őrségmozgalomban számos eredményes kezdeményezéssel találkozhatunk. Egyes üzemekben az őröknek jelvényt, karszalagot adnak. Általánosan elterjedt, hogy az őrök tapasztalataikat, észrevételeiket a munkavédelmi őrnaplóba jegyzik be. Ilyen naplók egyébként központilag is készültek. Ugyancsak jól bevált az is, hogy az éppen szolgálatban levő munkavédelmi őr nevét és munkahelyét az üzemrészben feltüntették.

Mindezek azonban a tartalmi kérdések mellett másodlagosak, a lényeges az, hogy valóban megértsék e mozgalom lehetőségeit, azt a nagyarányú társadalmi aktivi-

tást, amelyet a feladatok megoldására fel tudnak szabadítani.

A munkavédelmi őrök munkájának szemléltetéseként idézünk egy részletet egy textilipari üzem kikészítő műhelyének munkavédelmi őrnaplójából:

„1968. február 5.

Munkavédelmi őrséget átvettem.

.....
munkavédelmi őr

Február 7.

Kérem a művezető szaktársat, hogy a műhely tisztaságára jobban ügyeljen. Az egyik lefolyó teljesen eldugult, a többi sem viszi el a vizet. Kérjük megjavítani.

Intézkedtem: ..... művezető
Ellenőriztem, rendben: ..... munkavédelmi őr

Február 8.

Kovács Józsefné új dolgozót még nem oktatták ki. Az oktatást tessék azonnal elvégezni.

Az oktatás a mai napon megtörtént.
1968. február 8.

.....
üzemvezető

Február 12.

A 2. sz. ballonbuktató rossz. Kérem surgős javítását.
Február 14-re elkészül, addig használaton kívul helyezve:

.....
művezető

Ellenőriztem, a hiba kijavítva.
Február 14.

.....
munkavédelmi őr

Február 13.

Kabai Lőrincnét másodszor figyelmeztettem, mert nem használ fejkendőt.

A dolgozót figyelmeztettem:

.....
művezető

Február 15.

A savöntésnél a gumikötény szakadt. Kérem kicserélését.

Kicserélve: ..... segédművezető
Ellenőriztem: ..... munkavédelmi őr

Február 16.

A bal oldali felső ablak kitört. Kérem sürgős pótlását.

1968. február 17. ..... üzemvezető

Még mindig nincs készen.
1968. február 20. ..... munkavédelmi őr
Megsürgetve: ..... üzemvezető

Ellenőriztem, elkészült.
1968. február 22.

.....
munkavédelmi or

Február 19.

A munkavédelmi őrséget átvettem ....."

A munkavédelmi őröknek különösen jelentős szerepük van a dolgozók nevelésében, magatartásuk kialakításában. Hatásukat az üzemekben a baleseti helyzet, a munkakörülmények alakulásán, egy-egy kollektíva magatartásán konkrétan is lemérhetjük. Ez természetes, hiszen cselekvő részesei a munkafolyamatoknak, és így nekik van a legnagyobb lehetőségük arra, hogy kialakítsák azt a légkört, amelyben szégyen a szabálytalan munkavégzés, a könnyelműsködés, a saját és mások testi épségének, egészségének veszélyeztetése.

A munkavédelmi őrségmozgalom eredményes munkájának feltétele az őrök tevékenységének megbecsülése. Bármilyen keveset tesznek is, köszönet jár érte. Sok üzemben a jól dolgozó munkavédelmi őröket megjutalmazzák. Ez helyes, azonban nem elég. A munkavédelmi

őrök megbecsülésének elsősorban az erkölcsi elismerésben kell megnyilvánulnia, abban, hogy tevékenységüket megértik és értékelik mind a vezetők, mind a közvetlen munkatársak. Ha a dolgozók azt látják, hogy társaik és vezetőik megbecsülik az így végzett munkát, és igénylik is a segítséget, akkor a mozgalom fellendülésének feltételei biztosítva vannak. Ezzel elérjük, hogy egy-egy dolgozóra viszonylag kis megterhelés jut.

Természetesen szükséges a munkavédelmi őrök rendszeres tájékoztatása, a gyors reagálás észrevételeikre, problémáik megoldására. Az is fontos, hogy az őrség átvételekor a művezető, a társadalmi munkavédelmi felügyelő, a bizalmi beszélgessen el feladatairól az új munkavédelmi őrrel.

7.211 A munkavédelmi őrségmozgalom néhány tapasztalata és munkamódszere

A munkavédelmi őrök megbízásánál bebizonyosodott, hogy ha rövid időre is, de mindenki be tud kapcsolódni ebbe a mozgalomba, el tudja látni a feladatot, ha érzi a támogatást és dolgozótársai bizalmát. Ez legyen bátorítás arra, hogy a nődolgozókat és a fiatalokat is kapcsolják be a mozgalomba, különösen azokon a helyeken, ahol nagy számban dolgoznak nők és ifjúmunkások.

A fiatalok bevonásának jó módszere alakult ki néhány üzemben, ahol a KISZ-szervezet adta ezt a feladatot a műhely egyes fiatal dolgozóinak, és így a munkavédelmi őrségben való részvételük egyben KISZ-megbízatásnak is tekintendő. Jó tapasztalatok vannak az üzemekben arra is, hogy a munkavédelmi őrségmozgalomba a szakszervezeten kívül más társadalmi szervek is bekapcsolódnak, így például a Vöröskereszt, amelynek aktivistái az egészségügyi felvilágosítással kötik egybe a munkavédelmi őrségben végzett munkájukat. Sokat segít a műszaki dolgozók bevonása is.

Igen fontos, hogy a munkavédelmi őrségek ne csak a szakszervezeti szervek támogatását élvezzék az üzemben, hanem a gazdasági és műszaki vezetők is ismerjék tevékenységüket és tekintsék azt a munkájukhoz adott közvetlen segítségnek. A munkavédelmi őrök bírálatát, az általuk feltárt hibákat ne piszkálódásnak vegyék, hanem ösztönzésnek kötelezettségük teljesítésére. A munkavédelmi őrségmozgalom támogatása a gazdasági és szakszervezeti vezetés együttes feladata. A munkavédelmi őrségmozgalom nagymérvű elterjedéséhez jelentősen hozzájárult az, hogy az üzemek nagy részében a vezetők helyesen ismerték fel a mozgalom jelentőségét, feladatait, és a vállalat felső vezetése sok helyen kötelezte arra a közép- és alsó szintű vezetőket, hogy a munkavédelmi őrök felhívásainak a lehető leggyorsabban tegyenek eleget. A mozgalom ott halad jól, ott érnek el jó eredményeket, ahol a gazdasági vezetés tekintélyt biztosít a munkavédelmi őröknek, ahol gondoskodnak észrevételeik gyors elintézéséről, és ahol az őrök tevékenységét saját munkájukhoz nyújtott segítségként fogják fel. Az ezen a téren mutatkozó pozitív jelenségek kedvező perspektívát adnak, annak ellenére, hogy természetesen a munkavédelmi őröknek ma még sok helyen nehézségekkel kell megbirkózniok, különböző észrevételeik egyes esetekben nem találnak megértésre.

A munkavédelmi őrségmozgalom fejlesztése megköveteli a mozgalom folyamatos támogatását. Az üzemi szakszervezeti és gazdasági szervek rendszeresen kísérjék figyelemmel az őrök tevékenységét, és nyújtsanak segítséget a nehézségek leküzdéséhez. Jó példát mutat erre egyik nagy vállalatunk, ahol a munkavédelmi őröket üzemrészenként rendszeres időközökben összehívják, a műhelybizottság kikéri véleményüket az üzem munkavédelmi helyzetéről, saját tevékenységükről, tájékozódik a munkájuk során felvetődött nehézségek, akadályok felől. Ebben az üzemben a munkavédelmi őrök valóban érzik

munkájuk megbecsülését, és szívesen tesznek eleget megbízatásuknak.

A munkavédelmi őrségmozgalom, mint számszerűen a legtöbb dolgozót aktivizáló mozgalom, az állandó munkavédelmi aktivisták legfontosabb utánpótlását jelenti. A munkavédelmi őrök közül számosan éppen ezen a megbízatáson keresztül ismerik meg a munkavédelmi feladatokat, kapnak kedvet ezek rendszeres ellátásához, és így nemcsak időszakosan, hanem folyamatosan is bekapcsolódnak a munkavédelmi problémák megoldásába. Az állandó munkavédelmi aktivisták hálózata ily módon egészül ki folyamatosan új erőkkel. Ez két okból is lényeges: egyrészt a munkavédelmi szakfeladatok ellátása szempontjából minél nagyobb állandó aktivistahálózat áll rendelkezésre, annál jobban el lehet osztani a feladatokat és annál folyamatosabbá, elmélyültebbé lehet tenni a nevelő és ellenőrző munkát, másrészt az egész szakszervezeti mozgalom szempontjából szükséges új aktivisták bevonása a szakszervezeti munkába, mert ezen keresztül taníthatjuk meg a dolgozókat a közügyekkel való foglalkozásra. Ez, akármilyen kis területen történik is, fontos része a szocialista tudatformálásnak.

A munkavédelmi őrségmozgalomra — ahogy általában minden mozgalomra — jellemző, hogy ha foglalkoznak vele, nagy lendülettel folyik a tevékenység, de ha a foglalkozás nem megfelelő, ellanyhul. Anélkül, hogy túlzott követelményekkel lépnének fel a munkavédelmi őrségmozgalommal szemben, a szakszervezeti bizottságoknak törekedniök kell arra, hogy ez a tevékenység állandó jelleggel és közel azonos intenzitással folyjék. Természetes az, hogy egyes kampányfeladatok idején, vagy ha az üzem baleseti helyzetében jelentős rosszabbodás következik be, a munkavédelmi őrségmozgalommal szemben nagyobb követelményeket támasztanak — feltéve, ha a szakszervezeti bizottság és a műhelybizottság értékeli ezt a tevékenységet —, és ilyenkor az aktivitás is nagyobb lesz. Az állandó mozgalom fenntartásának az

a feltétele, hogy az üzemi szakszervezeti szervek megfelelően foglalkozzanak a mozgalomban részt vevő dolgozókkal, meghatározzák időközönként a legfontosabb feladatokat, és a feladatok végrehajtását nyilvánosan értékeljék. Csak ily módon lehet a munkavédelmi őrségmozgalomban egyes időszakokban tapasztalható megtorpanásokat megelőzni, illetve hatásukat megszüntetni.

7.22 A SZAKOSÍTOTT BRIGÁDOK

A munkavédelmi őrségmozgalom a dolgozók bevonásának legszélesebb körű, de nem egyetlen módszere. Az elmúlt évek során ezenkívül még számos jó kezdeményezés született és terjedt el egy-egy iparág területén, s a szakszervezeti bizottságoknak keresniök kell azokat a változatos megoldásokat, amelyekkel a munkavédelmi tevékenységet az üzemben folyamatosan ébren lehet tartani.

A szakosított brigádmozgalom mintegy tizenöt évvel ezelőtt alakult ki, egy-egy munkahely, üzem munkavédelmi felkészültségének szakszerű ellenőrzésére szervezték.

A szakosított brigádokba nagy számmal vonnak be műszaki dolgozókat, akik segítséget nyújtanak a különböző berendezések, munkafolyamatok biztonságtechnikai értékeléséhez, a veszélyes elemek kiküszöböléséhez, a legtöbb balesetet előidéző veszélyforrások felkutatásához. A brigádok összetétele a területtől függően változik. Így például van olyan brigád, amelynek villamos gépész, vegyész, építész szakemberek a tagjai. A brigádokban részt vevők szakterületüknek megfelelően megvizsgálják a munkahelyeket, berendezéseket, épületeket és a vizsgálat alapján részletes javaslatokat készítenek a munkakörülmények javítására. Munkájuk lényege, hogy

nemcsak hibákat állapítanak meg, hanem egyben azok megszüntetésének módját is, vagy legalábbis útmutatást adnak ilyen irányban.

A szakosított brigádok különösen sok segítséget nyújthatnak a munkavédelmi intézkedési tervek elkészítéséhez éves és távlati viszonylatban is, valamint részletes ellenőrzésekkel segíthetik a szakszervezeti munkavédelmi felügyelet eredményesebb tevékenységét.

Azokban az üzemekben, ahol a szakosított brigádok folyamatosan tevékenykednek, a műszaki megelőzés színvonalának javításában feltétlenül jelentős szerepük van. Az egyik üzemben például a szakosított brigádok minden negyedévben részletesen ellenőrzik a munkabiztonság helyzetét, ezenkívül, ha a balesetek alakulása szükségessé teszi, egy-egy berendezést, munkafolyamatot felülvizsgálnak, és szakszempontból megállapítják, hogy mennyiben elégíti ki a munkavédelmi követelményeket, a védelem javítására pedig kidolgozzák a szükséges követelményeket és intézkedéseket. Ezeket a szakszervezeti bizottság megjavítja és a gazdasági vezetés elé követelményként állítja.

7.23 KOMPLEX BRIGÁDOK

A szakosított brigádok továbbfejlesztése több területen a komplex brigádok tevékenysége. A különbség az, hogy nemcsak a műszaki megelőzés problémáival foglalkoznak, hanem olyan témákkal is, mint például: a szociális ellátottság; az üzemegészségügyi létesítmények üzemeltetése; az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok rendje és tapasztalatai; a munkavédelmi szolgáltatások és juttatások; a vállalati munkavédelmi szabályzat és a kollektív szerződés előírásainak folyamatos biztosítása és még számos, a helyi körülményekből adódó problémával.

Ily módon egy-egy brigádvizsgálat részletes felmérést ad a munkavédelmi helyzet egészéről, és hosszabb időre meghatározza a tennivalókat is. Az ilyen brigádvizsgálat azonban csak akkor eredményes, ha tervszerű előkészítés előzi meg, és a vizsgálat befejezése után a tapasztalatokat részletesen értékelik, a szakszervezeti bizottság pedig fellép az észrevételek, hiányosságok megszüntetése érdekében. A komplex brigádvizsgálat előkészítése gondos munkát igénylő feladat.

Az egyik uzemben a brigádvizsgálatot a következőképpen készítik elő:

Összegyűjtik a baleseti jegyzőkönyveket, a biztonsági szemlék jegyzőkönyveit, valamint mindazokat az egyéb feljegyzéseket, amelyek a munkavédelmi helyzet értékelése szempontjából lényegesek.

Áttanulmányozzák a munkavédelmi intézkedési tervet, és külön megjelölik azokat az intézkedéseket, amelyeket a vizsgálat időpontjáig végre kell hajtani, illetve amelyek a vizsgálat idején már folyamatban vannak.

Előveszik az előző komplex vizsgálat feljegyzéseit, a vizsgálat alapján adott értékelést és javaslatokat, valamint mindazokat a szabályzatokat, amelyeket az előző komplex vizsgálat alapján a szakszervezeti bizottság hozott.

Az előkészítés anyagához tartoznak azok a felhívások, jegyzőkönyvek, amelyeket a szakszervezeti bizottság munkavédelmi felügyelője vagy a műhelybizottságok társadalmi felügyelői és egyéb aktivisták készítettek, továbbá a felsőbb szakszervezeti szervek munkavédelmi felügyelőinek ilyen jellegű intézkedései is.

Mindezek alapján a brigád kidolgozza a vizsgálat fő célkitűzéseit, azt, hogy a vizsgálat elsősorban milyen kérdésekre terjedjen ki, és melyek azok az üzemrészek, ahol a munkafolyamatok jellegéből vagy a baleseti helyzet alakulásából kiindulva részletesebb elemző munkát kell végezni a veszélyforrások, egészségi ártalmak feltárása céljából.

Ezután következik a brigádvizsgálat megszervezése. Ez a brigád tagjainak kijelölésével kezdődik. A brigád tagjait szakmai képzettségük, a munkavédelemben való jártasságuk és a társadalmi tevékenységre vonatkozó ismereteik és tapasztalataik alapján válogatják ki. Természetesen a részvétel önkéntes. A komplex brigád vizsgálataiban részt vesz a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője, a biztonsági megbízott és az üzemorvos is. Bevonnak továbbá olyan dolgozókat, akik a komplex vizsgálat egészében részt vesznek, míg mások csak a saját üzemegységükben, munkahelyükön kapcsolódnak be a vizsgálatba (pl. a gyárrészleg társadalmi munkavédelmi felügyelője, biztonsági megbízottja, a helyi műszaki vezetők, esetenként szakszervezeti bizalmiak is).

A bizottság tagjai névsorának összeállítása után a komplex brigád összetételét a szakszervezeti bizottság jóváhagyja, majd felkéri a bizottság tagjait a vizsgálaton való részvételre. Természetesen ezt a hivatalos felkérést a brigád összeállítása előtt megelőzi a kiválasztott dolgozókkal való személyes beszélgetés. Ekkor tájékoztatják őket a vizsgálat céljának fontosságáról és tájékozódnak afelől is, hogy hajlandó-e a jelölt a megbízatást elvállalni.

A vizsgálat előtt a komplex brigád tagjait megbeszélésre hívják össze. Itt az szb társadalmi munkavédelmi felügyelője ismerteti a vizsgálat kezdetének időpontját, a vizsgálat ütemtervét és azokat a legfontosabb kérdéseket, amelyekkel a vizsgálat során kiemelt módon szükséges foglalkozni. Itt határozzák meg a vizsgálat ütemtervét is.

Az ütemtervben meghatározzák a sorrendet, elsősorban abból a szempontból, hogy a vizsgálatot nyilvánvalóan azon a helyen kell kezdeni, ahol a munkafolyamatok és egyéb környezeti hatások a többi üzemrészre is befolyást gyakorolnak, mert az ezen a területen talált

hiányosságok megszüntetése más üzemrészek munkakörülményeit is javítja.

Az ütemtervben továbbá azt is meghatározzák, hogy melyik üzemrészben mennyi ideig tart és a következő üzemrészben mikor kezdődik a vizsgálat. Erről előzetesen az illetékes üzemrész szakszervezeti és gazdasági vezetőit is értesítik.

A komplex brigád előzetes megbeszélése alkalmával a brigád tagjai kifejtik véleményüket, és módosításokat javasolhatnak a vizsgálati tervben. Ha a brigádtagok többsége egyetért a módosító javaslattal, akkor a tervet ennek megfelelően megváltoztatják.

Az értekezlet sikerét növeli, hogy a brigádtagok a vizsgálati tervjavaslatot a megbeszélés előtt megkapják, s azt módjukban áll alaposan átgondolni és kialakítani saját álláspontjukat. A megbeszélésen a vizsgálati terv elfogadása után meghatározzák a gyakorlati feladatokat részben a vizsgálat előkészítése céljából szükséges kiegészítő adatok beszerzésére és azok ismertetésére, részben pedig a vizsgálat lefolytatásának konkrét módszereire vonatkozóan.

Magára a vizsgálatra nézve ebben az üzemben az a módszer alakult ki, hogy nem az egész brigád valamennyi tagja végez ellenőrzést együttesen, hanem szakterületekre felbontva vesznek nagyító alá egy-egy üzemrészt, és ott a brigád minden tagja a saját megbízatásának és szakterületének megfelelő problémával foglalkozik. Például a brigád egyik tagja a villamos berendezések érintésvédelmével, azok létesítésének és üzemvitelének biztonságtechnikájával foglalkozik; egy másik tagja viszont az új és régi dolgozók munkavédelmi oktatását, a vizsgára kötelezett dolgozók munkavédelmi vizsgáztatását ellenőrzi; az üzemorvos és a vele együtt vizsgálatot végző aktivista az üzemegészségügyi előírások betartását, a szociális létesítmények üzemeltetését, a rendet és tisztaságot, az elsősegélynyújtást és egyéb, ehhez a témához tartozó feladatok végrehajtását vizsgálja; megint

másik tag a társadalmi tevékenységet, annak hatékonyságát tanulmányozza, elbeszélget a munkavédelmi aktivistákkal, munkavédelmi őrökkel, tájékozódik a munkamódszerek felől, intézkedéseik, felhívásaik, észrevételeik eredményét, a műszaki és gazdasági vezetőkkel való kapcsolatot nézi meg; egyesek az anyagmozgatással, az emelőberendezésekkel, gépekkel foglalkoznak, mások a kézi szerszámokkal, azok kiadásának és karbantartásának rendjével, a szellőzőberendezések működésével és karbantartásával; ismét mások a világítással, a zajelhárítással, a vegyi anyagok tárolásával és kezelésével foglalkoznak.

Végső soron a brigád vizsgálata kiterjed a munkavédelem minden lényeges kérdésére, többek között a nők és fiatalkorúak foglalkoztatására, a balesetek nyilvántartására, bejelentésére és kivizsgálására, a baleseti kártérítésre, a rehabilitációra, a csökkent munkaképességűek foglalkoztatására.

A komplex brigádvizsgálat tehát választ ad arra, hogy

— milyen az egyes üzemrészek, munkafolyamatok biztonsági felkészültsége, üzemegészségügyi ellátottsága;

— kellő mértékben betartják-e a munkavédelmi jogszabályokat az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtésében, a védőintézkedésekben, a dolgozók alkalmazásában és foglalkoztatásában, a munkavédelmi oktatásban;

— eleget tesznek-e a vállalati munkavédelmi szabályzat és a kollektív szerződés munkavédelmi jellegű részeiben meghatározott kötelezettségeknek;

— milyen társadalmi tevékenység folyik a szakszervezeti munkavédelmi feladatok ellátására.

A komplex brigádvizsgálat eredményét jegyzőkönyvben rögzítik, ennek alapján a brigád javaslatokat dolgoz ki a munkavédelmi helyzet javítása, a hiányosságok megszüntetése érdekében. Ezeket a javaslatokat a társadalmi munkavédelmi felügyelő a szakszervezeti bizottság elé terjeszti, és ha a szakszervezeti bizottság egyetért velük,

a gazdasági vezetést felhívja a komplex vizsgálat során tapasztalt problémák megoldására.

Több üzemben rendszeresen végeznek ilyen komplex vizsgálatokat, a vizsgálatok eredményeként rendszeresen javítják a munkakörülményeket, mert a vizsgálat mélyrehatóan feltárja a balesetet előidéző okokat, a foglalkozási ártalmakat, a munkakörülmények különféle hiányosságait, a törvénysértéseket, és ezek ismeretében megfelelő intézkedéseket tudnak tenni a helyzet megváltoztatására.

7.24 MUNKAVÉDELMI HETEK, HÓNAPOK

Az üzemi szakszervezeti szervek munkájában elsősorban a rendszeres tevékenységet tekintjük fontosnak, és erre igyekszünk az erőket összpontosítani. Mégis szükség van olyan kampányokra, amelyek megfelelő időben, viszonylag rövid időszakra is felhívják a figyelmet a munkavédelmi kérdésekre, és szinte az üzem valamennyi dolgozóját bevonják a problémák megoldásába.

A dolgozók bevonásának gyakran alkalmazott módszere — különösen az építő- és építőanyagipari, de más területeken is — a munkavédelmi hét vagy hónap rendezése. Ennek célja abban foglalható össze, hogy meghatározott idő alatt, a dolgozók lehető legszélesebb körű bevonásával, feltárják az üzem munkavédelmi hiányosságait, valamint mindazokat az akadályokat, amelyek a munkakörülmények javítását gátolják, ugyanakkor a dolgozók segítségével felkutatják azokat a helyi erőforrásokat, amelyekkel a legkülönbözőbb munkavédelmi problémákat saját erejükből meg tudják oldani.

Ugyancsak a munkavédelmi hét vagy hónap lehetőségeit használják fel arra, hogy széles körű agitációt és propagandát fejtsenek ki a munkavédelmi szabályok ismertetése és betartása érdekében, és ezzel elősegítsék

olyan üzemi légkör kialakítását, amelyben magától értetődő dolog a munkavédelmi kötelezettségek maradéktalan teljesítése mind a vezetés, mind a beosztott dolgozók részéről.

Számos üzem nagy tapasztalattal és szinte hagyományokkal rendelkezik a munkavédelmi hetek vagy hónapok rendezésében. Így kialakították azt a formát, amelyet saját viszonyaik között a legjobban és leghatásosabban tudnak a cél érdekében alkalmazni.

Az egyik építőanyagipari vállalatnál például minden évben megrendezik a munkavédelmi hónapot. Már az időpont kiválasztásánál is sok tényezőt vesznek figyelembe. Így például megvizsgálják, hogy mikor kerül sor azokra a munkafázisokra, amelyek során a legtöbb baleseti veszély kerül felszínre. Miután a dolgozók száma is változó, a munkavédelmi hónapot igyekeznek arra az időpontra tenni, amikor a dolgozólétszám a legmagasabb. A munkavédelmi hónap előkészítésére és lebonyolítására a szakszervezeti bizottság minden évben munkabizottságot állít fel. A bizottság tagjai: a társadalmi munkavédelmi felügyelő vezetésével különféle munkavédelmi aktivisták, akik a munkavédelem különböző szakterületein fejtik ki tevékenységüket. Ez a munkabizottság állítja össze a munkavédelmi hónap programját. Ezt a programot a szakszervezeti bizottság megtárgyalja a vállalatvezetéssel, majd a jóváhagyott programot a szakszervezeti bizottság határozatban teszi magáévá, s a vállalat igazgatója is utasítja a gazdasági és műszaki vezetőket a munkavédelmi hónap előkészítésében és lebonyolításában való részvételre. Ily módon a munkavédelmi hónap a vállalat gazdasági és szakszervezeti vezetésének együttes irányításával valósul meg. Programja igen változatos. Miután a vállalatnál különféle típusú munkahelyek vannak (bánya, gyártóüzem, szállítás stb.), ezt a programot igyekeznek az egyes munkahelyek sajátosságaihoz is alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a munkavédelmi hónap ilyenformán tartalmaz központi célkitűzéseket

és akciókat, de tartalmaz munkahelyi tevékenységet is, amelynek célja elsősorban a konkrét munkahelyi problémák eredményes megoldása. A központi program elsősorban a munkavédelmi hónap fő célkitűzéseit rögzíti, például a hónapot megelőző időszak baleseteinek értékelését, ennek alapján a megelőző intézkedések kidolgozását, a munkavédelmi oktatás színvonalának javítását, a munkavédelmi aktivistahálózat bővítését, a munkavédelmi aktivisták tevékenységének kiszélesítését, a munkavédelmi intézkedési tervben foglalt feladatok végrehajtásának meggyorsítását, a munkavédelmi újítások készítését, feladattervek kidolgozását, a dolgozók ilyen irányú érdeklődésének felkeltését, az újítások és ésszerűsítések gyors elbírálását, az elfogadottak bevezetését stb.

Ennél a vállalatnál tehát a munkavédelmi hónapot felhasználják — a dolgozók széles körű bevonásával — a munkavédelmi problémák feltárására és gyorsabb megoldására. Ebbe a munkába nagymértékben bevonják a műszaki vezetőket is. A munkavédelmi hónap rendezvényei között szerepelnek különböző biztonságtechnikai és munkaegészségügyi előadások, amelyeket részben központilag, részben pedig a munkahelyeken tartanak meg. Néhány cím is mutatja az előadások jellegét. A nedves, párás munkahelyek villamos érintésvédelme; A rend és tisztaság a veszélytelen és egészséges munkahely alapvető feltétele; A balesetek és megelőzésük módja; A bányagépek biztonságos kezelésének főbb elvei és gyakorlati megvalósításuk (ezt az előadást a bányagépek kezelői és kiszolgálói részére tartják); Biztonságos anyagmozgatás a munkahelyeken stb. Az előadásokat a témát legjobban ismerő munkavédelmi aktivisták, műszaki vezetők tartják, s a dolgozók körében mindig érdeklődést keltenek, mert úgy állítják össze, hogy elsősorban a gyakorlatban felvetődött problémákkal foglalkoznak, nem pedig elvont fejtegetésekkel, ugyanakkor színvonalasak, és így lekötik a dolgozók figyelmét. Az előadásokat rend-

szeresen munkavédelmi filmek vetítésével kísérik, ezenkívül önálló munkavédelmi filmvetítéseket is rendeznek. Ezek a filmvetítések is népszerűek a dolgozók körében, különösen szeretik a munkavédelmi kis játékfilmeket, amelyek egy-egy történet keretében közlik mondanivalójukat. A munkavédelmi hónap ideje alatt a hangosbemondók is rendszeresen adnak munkavédelmi műsort. Ezek között szerepelnek felhívások, figyelmeztetések, szabályismertetések, egy-egy baleset tanulságainak ismertetése, a munkavédelmi hónap eseményeinek előzetes közlése, valamint a munkavédelmi hónap alatt kiemelkedő eredményt elért aktivisták, újítók, műszaki vezetők tevékenysége.

A munkavédelmi hónap alatt gyakran kiállítást is rendeznek. Több üzemben megrendezik két vagy három alkalommal a munkavédelmi újítások napját, a munkahelyeken kis ládikákat állítanak fel, amelyekbe a dolgozók javaslataikat bedobhatják. Ezeket a javaslatokat naponta összegyűjtik és értékelik, a javaslattevő dolgozót pedig javaslatának elfogadásáról, vagy ha az valamilyen oknál fogva nem valósítható meg, annak okairól értesítik.

A munkavédelmi hónap egyik kiemelkedő eseménye rendszerint a műszaki dolgozók konferenciája. Ezen a vállalat műszaki dolgozóival beszélik meg az időszerű munkavédelmi problémákat, a munkavédelmi helyzet alakulását és azokat az intézkedéseket, amelyekkel a munkakörülmények javítását közvetlenül vagy távlatilag el lehet érni. A műszaki konferenciát általában az igazgató tartja, de a vállalat műszaki igazgatója is beszámol a műszaki tevékenységről a munkavédelemmel összefüggésben, és ezt a konferenciát is felhasználják elismerésre és bírálatra. Elismerést, esetenként jutalmat kapnak azok a műszaki vezetők, akik a termelési feladatok teljesítése mellett gondoskodnak a munkakörülmények javításáról, a balesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzéséről, ugyanakkor bírálatban részesítik

azokat, akik ilyen irányú kötelezettségeiknek nem, vagy csak részben tesznek eleget.

A műszaki konferencia vitája alapján javaslatot tesznek a vállalat vezetésének és szakszervezeti bizottságának a munkavédelem helyzetét megjavító intézkedések megtételére.

Természetesen műszaki konferenciát nemcsak munkavédelmi hónappal egybekötve lehet tartani. Számos vállalat évenként megrendezi, és ott a munkavédelmi műszaki konferencia olyan vitafórum, ahol mindenki szabadon kifejtheti álláspontját, javaslatait a munkavédelmi helyzet alakításáról, és ezek megvalósítására általában hatásos intézkedések történnek. Ezek a munkavédelmi konferenciák számos vállalatunknál segítik az éves munka értékelését, és jelentős szerepük van munkavédelmi vonatkozásban a megfelelő közszellem kialakításában is a műszaki dolgozók között. A konferenciákon jelentős számban vesznek részt a munkavédelmi aktivisták, így alkalom nyílik arra, hogy nyilvánosan vessék fel a problémákat akár a vállalat egészét, akár egy-egy üzemrészt illetően, és a konferencia segítségét kérjék a problémák megoldásához.

A konferenciák jelentősége elsősorban abban van, hogy a vállalat munkavédelmi problémái mintegy sűrítve, áttekinthető módon jelennek meg a vezetők és az aktivisták előtt, és így a munkavédelem jelentőségét, kihatásait is érzékletesebben lehet az érdekeltekkel megismertetni.

Az előbbi példaként említett vállalatnál a munkavédelmi hónapot értékelő megbeszélés zárja le, amelyen a dolgozók tájékoztatást kapnak a munkavédelmi hónap eredményeiről, a feltárt problémákról, arról, hogy milyen javaslatok érkeztek a dolgozóktól, aktivistáktól, mi lett ezek sorsa, milyen eredmény várható a munkavédelmi hónap helyzetelemzéséből és a dolgozók aktivitásából. Ez az értékelő megbeszélés egyben jó alkalmat nyújt a szakszervezeti bizottságnak, hogy szinte minden egyes

dolgozóval megbeszélje a munkavédelmi problémákat és segítségét kérje azok megoldásához.

A tapasztalatok azonban ennél is tovább mennek, azt mutatják, hogy a munkavédelmi hónap is hatásos eszköz lehet az üzemi demokrácia fejlesztéséhez, éppen azáltal, hogy a dolgozók jelentős részét néhány héten keresztül konkrétan bevonják a munkavédelmi feladatok ellátásába. Ezt az aktivitást azután a továbbiakban is fenn lehet tartani, és a munkavédelem eredményeinek fokozását ez mindennél jobban elősegíti.

7.25 EGYÉB MUNKAVÉDELMI MOZGALMAK

Az említetteken kívül a dolgozók bevonásának számos különböző módját alkalmazzák. Egyes területeken például tisztasági hónapokat rendeznek, amelyek fő célkitűzése a tisztaság, a rend, az üzemi és egyéni higiénia fokozása. A textiliparban kezdődött el a „Tegyük szebbé, otthonosabbá üzemünket" mozgalom, melynek keretében számos üzemben parkosították az udvart, dekorációkkal, dísznövényekkel, virágokkal díszítették a munkahelyeket, megszüntették a rendetlenséget stb.

Ebből a mozgalomból fejlődött ki a komplex egészségügyi terv, amely a textilipari üzemek munkavédelmi és egészségügyi fejlesztési feladatait irányozza elő. Sajnálatos, hogy ez az egészséges és sok eredménnyel járó mozgalom az utóbbi időben háttérbe szorult. Kibontakozóban van viszont a kulturáltabb munkakörülmények megteremtéséért folyó mozgalom, amely egyrészt arra irányul, hogy a dolgozók saját erejükhöz mérten tevékenykedjenek a kedvezőbb munkafeltételek érdekében, másrészt arra, hogy felkeltse az igényt a munka kultúrájának folyamatos növelésére.

Összefoglalva: A dolgozók bevonásának a munkavé-

delmi feladatok ellátásába, a munkavédelmi körülmények javításába számos különböző formája ismeretes, ezeket az üzemben rendszeresen alkalmazzák. A feladat kettős: a bevált és jelenleg is széles tömegeket megmozgató formák fejlesztése (munkavédelmi őrségmozgalom, a szakosított és komplex munkavédelmi brigádok, munkavédelmi hónapok stb.) és tapasztalataik rendszeres értékelése, a jó tapasztalatok felhasználása az egyik; a másik pedig a dolgozók bevonása ilyen új módszerek keresésébe, amivel azokat a dolgozókat is meg lehet mozgatni, akik idáig a munkavédelmi tevékenységből még nem vállaltak részt. Arra azonban ügyelni kell, hogy az új módszerek, új formák bevezetése ne szorítsa háttérbe a bevált formákat, hanem ezeket együttesen a közös cél érdekében használják fel.

7.3 A SZOCIALISTA BRIGÁDOK

A szocializmus építésének fontos lendítője a szocialista munkaverseny, és ezen belül a szocialista brigádmozgalom. Elő kell segíteni, hogy a szocialista munkaverseny célkitűzéseiben a munkavédelmi feladatok is megfelelő súllyal szerepeljenek, hogy a brigádok vegyenek részt a munkakörülmények javításában. Jelentős szerepet vállalhatnak a nevelő, felvilágosító munkában, az egészségesebb üzemi légkör kialakításában. Ezeknek a kollektíváknak megvannak a feltételeik ahhoz, hogy megbírálják azokat a vezetőket, akik nem fordítanak kellő gondot a munkakörülmények fejlesztésére vagy megsértik a munkavédelmi előírásokat, továbbá azokat a dolgozótársaikat is, akik könnyelműsködéssel, hanyagsággal veszélyeztetik a saját és dolgozótársaik testi épségét, egészségét.

Ha a szakszervezeti bizottságok felismerik ezeket a

lehetőségeket és élnek velük, ez jelentős segítséget jelenthet munkájukban.

A szocialista brigádok számos üzemben részt vesznek a munkavédelmi őrségmozgalomban, a komplex vizsgálatokban, a szakosított brigádokban és az egyéb munkavédelmi mozgalmakban. Általában megvan a törekvésük arra, hogy a munkavédelem területén is olyan vállalásokat tegyenek, amelyek elősegítik munkatársaik nevelését, felvilágosítását, vállalják, hogy munkahelyükön biztosítják a rendet, tisztaságot, gondoskodnak a védőberendezések és védőeszközök jó karbantartásáról, rendeltetésszerű használatáról, részt vesznek a munkavédelmi továbbképzéseken, filmvetítéseken, előadásokon. Több helyen találhatók olyan vállalások is, amelyek konkrétan valamilyen munkakörülmény megjavítására irányulnak.

Ha a szakszervezeti bizottság és a műhelybizottság megfelelő segítséget és útmutatást ad a szocialista brigádoknak, azok olyan vállalásokat tesznek, amelyek nemcsak az adott munkaterület, hanem esetleg az egész üzem munkavédelmi helyzetét megjavíthatják. Ilyen például a technológiai fegyelem betartása, a munkaeszközök megfelelő állapotban tartása, folyamatos ellenőrzése stb. Az szb-k tehát időközönként tájékoztassák a szocialista brigádok vezetőit a munkavédelmi helyzetről, és kérjék segítségüket a problémák megoldásához, adjanak módszerbeli támogatást is, hogy a szocialista brigádok megtalálják a módját, hogyan vehetnek részt a munkavédelmi feladatok megoldásában.

A tájékoztatás hiánya gyakran oda vezethet, hogy a szocialista brigádok vállalásai munkavédelmi vonatkozásban nem kellően megalapozottak vagy esetleg olyanok, hogy megvalósításuk nem kizárólag vagy nem elsősorban rajtuk múlik. Nem helyesek például az olyan vállalások, amelyek balesetmentes munkát irányoznak elő. Az ilyen vállalás oda vezethet, hogy ha mégis baleset történik, a brigád elesik az erkölcsi és anyagi megbecsüléstől, nem

is szólva annak veszélyéről, hogy esetleg a balesetet el is titkolják.

A helyes vállalások elősegítésére mindenekelőtt fel kell mérni azokat a problémákat, amelyek megoldásához a szocialista brigádok segítséget nyújthatnak. Ennek a felmérésnek alapján kell azután leülni a brigádvezetőkkel és egyenként megbeszélni a saját munkaterületükön fennálló helyzetet, és azokat a javaslatokat is meg kell tenni, amelyek a szakszervezeti bizottság véleménye szerint az adott munkaterületen vállalás formájában egyrészt megvalósíthatók, másrészt segítik a munkavédelmi tevékenységet.

Nem arról van szó természetesen, hogy a brigádokra rákényszerítsenek bizonyos vállalásokat, hanem arról, hogy segítséget adjanak nekik a munkavédelmi tevékenységbe való bekapcsolódásuk célravezető módjának megtalálásához.

Ma már egyre több szakszervezeti bizottság ismeri fel a szocialista brigádok bevonásának jelentőségét, és ennek nyomán mind konkrétabb és a munkát ténylegesen elősegítő vállalások születnek. Így például az egyik vasipari üzemben egy szocialista brigád vállalta, hogy azokon a forgácsológépeken, amelyeken a brigád tagjai dolgoznak, rendszeresen karbantartják a védőberendezéseket, gondoskodnak javításukról és munka közben állandóan használják. Ugyanez a brigád vállalta az egyik szerszámköszörű szemvédő lapjának átalakítását kényszerkapcsolásúra. Szerepel továbbá a vállalások között, hogy munkahelyükön, szerszámszekrényükben mindig rendet és tisztaságot tartanak, gépeiket szakszerűen ápolják.

Az egyik brigádtag javaslatára megoldották a forgács összegyűjtésének és eltávolításának veszélytelenebb módját. Ez a brigád azzal is segíti a munkavédelmi tevékenységet, hogy tagjai kivétel nélkül részt vesznek a munkavédelmi őrségmozgalomban, sőt, a brigád egyik tagja a műhelybizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője.

Számos példát lehetne még felsorolni arra, hogy a különböző üzemekben hogyan vesznek részt a szocialista brigádok a munkavédelmi tevékenységben. Mindezek azt bizonyítják, hogy bekapcsolódásuk valóban nagy lehetőségeket rejt magában, de ehhez meg kell találni azt a módot, hogy konkrét, az ügyet előrevivő tevékenységet fejtsenek ki.

Összefoglalva: A munkavédelmi tevékenység igen nagy jelentőségű és széles körű. A szakszervezetek munkavédelmi feladataikat is csak akkor oldhatják meg eredményesen, ha a dolgozók minél nagyobb részét sikerül a feladatok megoldásába bekapcsolni. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a dolgozókat általában mozgósítják a munkavédelmi feladatok megoldására, hanem azt is, hogy konkrét helyi feladatok megoldásába vonják be őket. Minél több dolgozót tudunk meggyőzni arról, hogy részt kell vállalniok a munkavédelmi tevékenységben, annál sokrétűbb lesz ez a tevékenység, annál több szakértelemmel és annál hatásosabban tudnak az üzemi szervek a munkavédelmi feladatokkal foglalkozni. Ezzel nemcsak saját munkájuk javul, hanem jobban tudják ösztönözni a gazdasági és műszaki vezetőket is a munkakörülmények javítására, az akadályozó körülmények megszüntetésére, a baleseti veszélyek és foglalkozási ártalmak felszámolására.

A szakszervezetek e széles tömegbázisa biztosítja a feladatok elvégzéséhez szükséges erő összpontosítását. Az üzemi szervek lehetősége, egyben kötelessége is, hogy ezeket a szervezett dolgozókban rejlő erőket a legfontosabb célkitűzések érdekében használják fel.

7.4 A SZAKSZERVEZETI AKTIVISTÁK PÉLDAMUTATÁSA

Már a korábbiakban rámutattunk arra, hogy a munkavédelmi tevékenység a szakszervezeti munkában nem jelenthet reszortfeladatot. Ez nemcsak arra vonatkozik, hogy a különböző szakszervezeti szerveknek testületi feladataik vannak ezen a téren, hanem arra is, hogy valamennyi tisztségviselőnek kötelessége lehetőségeihez mérten és szakmai, gazdasági munkája szerint eleget tenni a ráháruló munkavédelmi kötelezettségeknek. Ezek között a legelemibb feladat, hogy a saját munkájára vonatkozó biztonsági és egészségügyi előírásokat maradéktalanul tartsa be. Valamennyi szakszervezeti tisztségviselőtől joggal várható el, hogy ezen a téren példát mutasson dolgozótársainak. Ez így természetesnek, magától értetődőnek hat. Ha azonban meggondoljuk, hogy a szakszervezeti tisztségviselők száma eléri a félmilliót, mindjárt világossá válik ennek hatalmas hordereje. Ha csak annyit sikerül elérni, hogy minden szakszervezeti tisztségviselő eleget tegyen a rávonatkozó munkavédelmi előírásoknak, akkor hatalmas lépést tettünk előre a megfelelő üzemi légkör kialakításában, hiszen ennek a félmillió dolgozónak a hatása — amint ez a számból is érződik — szinte felbecsülhetetlen. Nem mondható el, hogy ezen a téren minden rendben volna. Sajnos, nemegyszer találkozunk olyan szakszervezeti tisztségviselőkkel, akik megsértik a munkavédelmi szabályokat, veszélyes munkamódszereket alkalmaznak, és rontják az előírások és a kifejtett szakszervezeti tevékenység hitelét.

Vannak szakszervezeti bizottságok, amelyek észrevették ezeket a jelenségeket, felismerték káros hatásukat, és rájöttek arra is, hogyan lehet ezen segíteni. Az egyik üzemben például a szakszervezeti bizottság összehívta az összes szakszervezeti tisztségviselőket, tájékoztatta őket azokról a szabálytalanságokról, amelyeket különböző ak-

tivistáknál tapasztalt, és követelményként állította elébük a munkavédelmi szabályok betartásában a példamutató magatartást, hivatkozva a tisztségviselők öntudatára. A tapasztalatok igazolták, hogy a szakszervezeti bizottság helyesen járt el. Az aktivisták megértették a példamutatás fontosságát, és nemcsak maguk tartották meg a munkavédelmi szabályokat, hanem azokra munkatársaikat is figyelmeztették. Ugyanezen a megbeszélésen felvetették azokat a hiányosságokat, amelyeket a munkakörülményekben észleltek. Mindennek eredménye a munkakörülmények javulása, a balesetek és foglalkozási megbetegedések számának csökkenése lett. Ez az egy példa is bizonyítja, hogy joggal építhetünk a szakszervezeti tisztségviselők példamutatására, csak a megfelelő hangot kell megkeresni. Különösen fontos, hogy az ez irányú nevelő munkába a szakszervezeti bizottságok bevonják a szakszervezeti bizalmiakat. Az ő példamutatásuk nem lesz eredménytelen saját csoportjukban, de sokat segíthetnek abban is, hogy gazdasági partnereik, az üzemvezetők, művezetők vagy csoportvezetők megkövetelják a munkavédelmi előírások megtartását és általában fegyelmet tartsanak munkaterületükön.

7.5 EGYÜTTMŰKÖDÉS A VÁLLALATI GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI SZERVEKKEL

A szakszervezeti bizottságnak az eredményes munka érdekében szorosan együtt kell működnie *a vállalat gazdasági szerveivel.* Ez az együttműködés semmiképpen sem korlátozódhat formai jellegű kapcsolatokra. A szakszervezeti bizottság elsősorban azt keresse, hogyan segítheti a vállalat vezetőit, gazdasági szerveit a munkavédelmi feladatok teljesítésében. Ez a segítség természetesen a megfelelő ellenőrzésen és nevelő munkán alap-

szik, mert ennek tapasztalatai szerint rögzíthetők az adott időszak legfontosabb munkavédelmi teendői, és a helyzetelemzés mutat rá azokra a fogyatékosságokra, amelyek megszüntetésére közös erőfeszítéseket szükséges tenni.

Az elmúlt évek során a legtöbb üzemben a szakszervezeti bizottságok és a vállalatok vezetői között jó összhang alakult ki a munkavédelmi feladatok végrehajtásában. Ennek forrása elsősorban a vezetők helyes szemléletének kialakulása, az, hogy mindjobban felismerik a munkakörülmények javításának fontosságát, és ezzel együtt átérzik a dolgozók testi épségének, egészségének megvédésével összefüggő kötelezettségeiket. Számos üzemben és intézménynél kialakult a kölcsönös tájékoztatás rendszeres és folyamatos módja, a szakszervezeti bizottságok rendszeresen beszámolót kérnek a vállalatok felelős vezetőitől a munkavédelmi helyzet alakulásáról és azokról az intézkedésekről, amelyeket a helyzet megjavítására terveznek. Ugyanakkor a munkavédelmi aktivisták segítségével végzett helyzetvizsgálatok tapasztalatai alapján intézkedéseket kezdeményeznek a munkakörülmények fejlődésének meggyorsítására, a balesetek és foglalkozási megbetegedések számának csökkentésére, folyamatosan segítséget nyújtanak a munkavédelmi intézkedési tervek, programok, a vállalati munkavédelmi szabályzatok és egyéb fontos munkavédelmi tervezetek kidolgozásához, és a végrehajtás tapasztalatainak összegezésével támogatják a vállalatvezetőségek intézkedéseit a munkakörülmények tervszerű javítására.

Ugyancsak szoros együttműködést szükséges kiépíteni mindazokkal a vállalati szervekkel, amelyeknek tevékenysége a dolgozók munkakörülményeire kihat. Mindenekelőtt a biztonsági megbízottal vagy a munkavédelmi irodával fontos szoros kapcsolatot létesíteni. Ehhez világosan meg kell érteni a biztonsági megbízott, illetve a munkavédelmi iroda helyét és szerepét a vállalat működésében. A Munka Törvénykönyvének előírása szerint,

a vállalat igazgatója köteles gondoskodni az üzem jellegének megfelelő biztonsági és üzemegészségügyi képzettségű személy (személyek) beállításáról, aki ellátja, illetve irányítja a biztonsági feladatokat.

A biztonsági megbízott tehát az igazgató segítőtársa, szaktanácsadója a munkavédelmi kérdésekben, aki olyan jogokkal rendelkezik, amilyenekkel őt az igazgató felruházza. A biztonsági megbízott kinevezése a vállalat igazgatóját nem mentesíti személyi felelőssége alól, így tehát a biztonsági megbízott az igazgató utasítására jár el a számára megszabott hatáskörben. Helytelen volna, ha a szakszervezeti bizottság a biztonsági megbízottat vonná felelősségre olyan mulasztásokért, amelyek megszüntetésére sem hatáskörrel, sem eszközökkel nem rendelkezik. Ugyanakkor a biztonsági megbízottól joggal követeli meg a szakszervezeti bizottság a folyamatos tájékoztatást, a munkavédelmi aktivistákkal való együttműködést, észrevételeik figyelembevételét és szükség szerinti tolmácsolását a gazdasági és műszaki vezetőknek, és azt is megkövetelheti, hogy a biztonsági megbízott a számára biztosított jogkörrel megfelelően éljen. Így tehát, ha utasítási joggal rendelkezik bizonyos munkavédelmi kérdések elintézésére, akkor az utasítások kiadásáért és azok ellenőrzéséért is felelősséggel tartozik.

A legtöbb vállalatnál a szakszervezeti bizottságnak és az szb társadalmi munkavédelmi felügyelőjének jó munkakapcsolata van a biztonsági megbízottal, illetve a munkavédelmi irodával, így a szakszervezeti bizottság gyorsan értesül mindazokról az intézkedésekről, a beállott változásokról, amelyekről elsősorban a biztonsági megbízott szerez tudomást, másrészt a biztonsági megbízott a munkavédelmi aktivisták észrevételeiről időben tájékoztatást kap, és így ezek az észrevételek az ő munkáját is segítik.

A szoros munkakapcsolatot jellemzi, hogy a legtöbb üzemnél a biztonsági megbízott rendszeresen részt vesz az aktivisták oktatásában, ahol munkavédelmi bizott-

ság van, ott a biztonsági megbízott annak hivatalból tagja, ugyanakkor számos munkavédelmi irodavezető, biztonsági megbízott, munkavédelmi előadó dolgozik valamely szakszervezeti szerv mellett munkavédelmi aktivistaként.

A biztonsági megbízott segítése azért is fontos feladata a szakszervezeti bizottságnak, mert a biztonsági megbízott sok esetben egymaga nem képes megfelelő súllyal kiállni azok mellett a követelmények mellett, amelyeket a munkakörülmények kedvezőbbé tétele érdekében támaszt. Ha a szakszervezeti bizottság tekintélyével súlyt ad a biztonsági megbízott helyes meglátásainak, javaslatainak, felkarolja kezdeményezéseit, akkor ezek a dolgozók érdekében támasztott igények hamarabb és megnyugtató módon nyernek kielégítést. Ez a szakszervezeti bizottságtól nemegyszer egyenesen a biztonsági megbízott személye melletti kiállást is megköveteli. Előfordulnak ugyanis olyan esetek, amikor a jól dolgozó, a munkások testi épségének, egészségének védelme érdekében tevékenykedő biztonsági megbízottat a gazdasági és műszaki vezetők egy része túlzott követelések támasztása címén megtámadja. Az ilyen támadások visszautasításában a szakszervezeti bizottságnak feltétlenül részt kell vállalnia, annál is inkább, hiszen a biztonsági megbízott azoknak a dolgozóknak az érdekében lép fel a jogszabályok és a helyi lehetőségek keretei között, akiket a szakszervezeti bizottság — mint az üzem érdekvédelmi szerve — képvisel.

Ugyancsak fontos, hogy a szakszervezeti bizottság szoros munkakapcsolatot építsen ki *a vállalat üzemorvosával.* Ez ugyancsak egyrészt a kölcsönös tájékoztatáson alapszik, másrészt a munka során felvetődő problémák együttes megoldásán. Ilyen területek például: az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok; a nők, fiatalkorúak és csökkent munkaképességűek foglalkoztatása; a rehabilitáció stb.

Az üzemorvos helyzete azonban lényegesen eltér a biz-

tonsági megbízottétól, miután az előbbi nem a vállalat alkalmazottja, hanem a területileg illetékes tanács végrehajtó bizottságához tartozik. Ilyen minőségben fölöttes szervei segítségével a vállalatot bizonyos intézkedések megtételére kötelezheti. A szakszervezeti bizottságok általában sokoldalú kapcsolatot tarthatnak fenn az üzemorvosokkal, nemcsak a munkavédelmi, hanem a társadalombiztosítási munkában is. Azokban az üzemekben, ahol munkavédelmi bizottság működik, az üzemorvos a bizottságnak hivatalból tagja.

Az említetteken kívül számos más vállalati szerv is van, amellyel munkavédelmi vonatkozásban megfelelő együttműködést szükséges kialakítani. Így *a munkaügyi osztállyal* olyan kérdésekben, mint a munkaidő beosztása, a munkaidő csökkentése egészségre ártalmas munkakörökben, a normatechnológia, a munkaerő-gazdálkodás munkavédelmi vonatkozású problémái stb.

A vállalat *terv- és pénzügyi szerveivel* elsősorban a munkavédelmi intézkedési tervek, programok előkészítése és végrehajtása során kell kapcsolatot tartani, de egyéb gazdasági vonatkozású munkavédelmi szolgáltatásoknál is, amilyen például: a védőruha, egyéni védőeszközök beszerzése vagy a munkavédelmi agitáció és propaganda céljaira a szükséges anyagi fedezet biztosítása.

A munkavédelmi káderképzés tekintetében a vállalat *személyzeti osztálya* az a szerv, amellyel közösen kell az elképzeléseket kialakítani.

Különösen szoros együttműködést szükséges azonban kiépíteni a vállalat *műszaki szerveivel,* így a termelési osztállyal, műszaki osztállyal, a technológusokkal, a TMK-val, ha van a vállalatnak tervezési vagy szerkesztési részlege, úgy annak munkatársaival is.

A kapcsolatot azonban nemcsak a szakszervezeti bizottságnak szükséges a megfelelő műszaki és gazdasági szervekkel kialakítania, hanem ez vonatkozik a műhelybizottságokra is. A műhelybizottság akkor tud eredmé-

nyesen tevékenykedni a munkaterület biztonsági és egészségügyi helyzetének javításában, ha szoros kapcsolatot létesít *a termelési egység vezetőjével* és rendszeresen megbeszéli vele a munkakörülményekben mutatkozó hiányosságokat, a baleseti helyzet alakulását, a teendőket, a fejlesztésre vonatkozó kívánságokat, terveket és általában a munkavédelmi helyzet javítását szolgáló intézkedéseket.

Ugyanez vonatkozik *a szakszervezeti bizalmiakra* is, akiknek *a művezetőkkel* való együttműködése biztosíthatja az egyes munkahelyeken a szakszervezeti és gazdasági vonalon folyó munkavédelmi tevékenység összehangolását.

Igen fontos, hogy a szakszervezeti bizottság a munka során megfelelő kapcsolatokat találjon mindazokkal *a társadalmi szervekkel* is, amelyek ezt a munkát segíteni tudják.

Mindenekelőtt *az üzemi pártszervezetekkel* való kapcsolatot kell kiemelni. Sok üzemben ezen a téren kedvező jelenségeket tapasztalhatunk. A pártszervezetek időközönként megvizsgálják az üzem munkavédelmi helyzetét, erről beszámoltatják a vállalat igazgatóját, szakszervezeti bizottságát, és meghatározzák az átfogó feladatokat a helyzet javítására. Nem egy üzemben a szakszervezeti munkavédelmi tevékenységben való részvételt egyes — ezen a területen nagy szakismerettel rendelkező — dolgozók pártmegbízatásként kapják és látják el. Arra is számos példa van, hogy az üzemi pártszervezetek különböző fórumain felvetik a munkakörülmények alakulásáért a felelősség kérdését, és ez jelentősen ösztönzi a gazdasági és szakszervezeti szerveket a munka megjavítására.

Elmondhatjuk, hogy az üzemi pártszervezetek egyre sokoldalúbb segítséget nyújtanak a munkavédelmi feladatok ellátásához, és ezzel jelentősen előreviszik a dolgozók egészsége, testi épsége megvédésének ügyét. Ez a segítség természetesen főként azon múlik, hogy az üze-

mi szakszervezeti szervek mennyire igénylik és mennyire tudják megjelölni azokat a konkrét célokat, amelyek érdekében a segítséget kérik. Fontos, hogy a szakszervezeti bizottság megfelelően tájékoztassa a pártszervezetet a baleseti helyzet alakulásáról, a munkakörülmények javításában elért eredményekről vagy lemaradásokról. Ez a tájékoztatás különböző formákban történhet.

Az a tapasztalat, hogy a tájékoztatás akkor jó, ha nemcsak formális jellegű és munkatervi programpontot képez, hanem folyamatos és szükségszerűen részletkérdésekre is vonatkozik. Ilyen részletkérdés lehet például egy új termelési egység beépítésével kapcsolatos munkavédelmi intézkedések állásáról történő információ, amelyet nyomon követ — ahogy azt nem egy üzemünkben tapasztaljuk — az üzemi pártszervezet állásfoglalása. A pártszervezet ilyen állásfoglalásai egyfelől megerősítik az szb-t a helyes álláspont kialakításában és keresztülvitelében, másfelől, mivel a munkavédelem elsőrangúan politikai kérdés, az szb politikai irányításának ez is egyik konkrét megjelenési formája, és így a pártszervezet feladatát is képezi. Ennek a feladatnak az üzemi pártszervezet akkor tud megfelelően eleget tenni, ha az szb a pártvezetőség rendelkezésére bocsátja mindazokat a tényeket, adatokat és egyéb információkat, amelyek az állásfoglalás kialakításához szükségesek.

Egyik nagy üzemünkben a pártszervezet közvetlen munkavédelmi tevékenységének igen értékes módszerei alakultak ki. Egy időben, amikor a baleseti helyzet romlása volt észlelhető, a pártbizottság felhívta az üzem valamennyi kommunistáját, hogy tevékenyen vegyenek részt a baleseti helyzet megjavítására irányuló erőfeszítésekben. A pártbizottság azonban nem maradt meg a deklaratív állásfoglalásnál, hanem konkrét intézkedések egész sorát dolgozta ki, és a gazdasági vezetésben dolgozó kommunistákat kötelezte ezeknek az intézkedéseknek a végrehajtására. Ugyanakkor számos kommunistát

végleges vagy időszakos jelleggel megbízott a szakszervezeti munkavédelmi tevékenységben való részvétellel. Ezt a feladatot tehát pártmegbízatásként látták el. Az üzem pártszervezetének sokoldalú akciója azzal az eredménnyel járt, hogy viszonylag rövid idő alatt lecsökkent a balesetek száma, és a munkakörülmények javításában is eredményeket értek el. Olyan problémákat sikerült így megoldani, amelyek korábban már hosszabb ideje ismertek voltak ugyan, de megoldásukra különböző okokból csak későbbi időben került volna sor.

Jó tapasztalatok vannak az üzemek egész sorában a Kommunista Ifjúsági Szövetséggel való együttműködésről. Ez azért nagyon lényeges, mert a statisztikai adatok szerint a fiatal dolgozók baleseteinek jelentős része az életkori sajátosságokból, a játékosságból, esetleg fegyelmezetlenségből, a szakmai gyakorlat és az élettapasztalatok csekély voltából származik. A KISZ sok üzemben a szakszervezeti bizottság kérésére bekapcsolódott a fiatal dolgozók munkavédelmi szemléletének átalakításába, sőt, több helyen külön aktivistacsoportokat hoztak létre olyan fiatal dolgozókból, akiknek feladatául adták, hogy elsősorban az ifjúmunkásokkal foglalkozzanak, figyelmeztessék őket, ha helytelen munkamódszert alkalmaznak vagy megszegik a munkavédelmi szabályokat, másfelől pedig ellenőrizzék a fiatalkorúakra vonatkozó különleges foglalkoztatási szabályok betartását.

Sok üzemben a KISZ-bizottság ilyen irányú tevékenysége nagyban hozzájárult ahhoz, hogy a fiatalok közt megfelelő légkör alakult ki, megértették a fegyelem, a szabályok betartásának fontosságát és ennek megfelelő magatartást is tanúsítanak.

Közeli kapcsolatai vannak a szakszervezeti bizottságnak csaknem minden üzemben a Vöröskereszt üzemi szervezetével, annál is inkább, mert feladatai sok tekintetben érintik a szakszervezeti munkavédelmi tevékenységet. Így például a Vöröskereszt gondoskodik az elsősegélynyújtók kiképzéséről, az egészségügyi felvilá-

gosításról, az alkoholizmus elleni küzdelemről. Ez utóbbi különösen fontos, mert több üzemben, ágazatban megállapítható, hogy a balesetek egy részénél a sérült alkoholos befolyásoltság állapotában volt. A felvilágosító, nevelő munka és különösen az idült alkoholisták gondozása — amelyre néhány üzemben nagyon jó módszerek alakultak ki — hozzásegít ahhoz, hogy ezek a dolgozók visszatérjenek a helyes emberi magatartás útjára, újra egész emberekké váljanak. Ennek a kérdésnek fontosságát aláhúzza az a tény, hogy a szigorú intézkedések ellenére például a közlekedésben még mindig számos esetben okoznak balesetet az ittas járművezetők.

7.6 A VÁLLALATI SZAKSZERVEZETI SZERVEK TERVSZERŰ TEVÉKENYSÉGE

Mint minden feladat ellátásához, a munkavédelmi feladatok elvégzéséhez is tervszerűségre van szükség. Fontos előre meghatározni, mi igényel megkülönböztetett figyelmet és sürgős megoldást. A tervszerűség lényeges eleme a munkavédelmi bizottság munkaterve. A tervszerűség a munkavédelmi tevékenységben a következőket jelenti:

a) A munkavédelmi helyzet elemzése, az előző időszak tapasztalatai alapján meghatározzák, melyek azok a feladatok, amelyekkel a következő időszakban kiemelt módon foglalkoznak, amelyekre a legtöbb erőt és időt kívánják biztosítani. Ennek kiindulási alapja lehet például: a leggyakrabban balesetet előidéző körülmények vizsgálata és ennek alapján megfelelő intézkedések kidolgozása e veszélyforrások megszüntetésére.

b) Megtervezik a tevékenység különböző területein meghatározott időszakban végrehajtandó feladatokat oly módon, hogy azok egymással összekapcsolódjanak, egy-

más hatását elősegítsék, ugyanakkor reálisak, megvalósíthatók legyenek, tehát a kitűzött feladatoknak egyensúlyban kell lenniök a rendelkezésre álló erőkkel.

c) Igen fontos természetesen a feladatok végrehajtása, a személyi feltételek biztosítása is. Ez azt jelenti, hogy meghatározzák az egyes feladatok megoldásában részt vevők személyét, és a feladat megoldásáért egy-egy tisztségviselőt tesznek felelőssé. Ehhez hozzátartozik a határidő megjelölése is. A rögzített határidőben ellenőrzik, hogy a kitűzött cél mennyiben valósult meg, és milyen eredményt értek el vele. Mindezzel nemcsak a feladatok jobb végrehajtását lehet biztosítani, hanem egyben a szakszervezeti bizottság megismeri a munkavédelmi tisztségviselők tevékenységét, magatartását, és így későbbi időpontban már feltétlenül testhezálló feladatot tud adni a munkavédelmi aktivistának.

Jó példa a tevékenység megtervezésére az egyik közlekedési üzem munkavédelmi bizottságának munkaterve, amelyet a munkavédelmi helyzet elemzése alapján készítettek, figyelembe véve az üzemi és a közúti baleseteket.

„*A munkavédelmi bizottság második féléves munkaterve*

A munkatervet a szakszervezeti bizottság 1968. május 14-én megvitatta és módosítással a következő munkatervet fogadta el:

1. *A társadalmi tevékenység fejlesztése* érdekében: minden üzemegységben az aktivisták számát a jelenlegi 6 főről 9 főre növeljük. A fejlesztés során ügyelni kell arra, hogy a gépjárművezetők és a műszakiak jelenlegi aránya megmaradjon.

Határidő: augusztus 1.

Felelős: az illetékes műhelybizottság felügyelője.

Gondoskodunk mind a régi, mind az új munkavédelmi aktivisták felkészítéséről. Ennek érdekében a központ-

ban az új munkavédelmi aktivistáknak 12—12 fővel — az egyik csoportnak minden hétfőn de. 9 órakor, a másik csoportnak du. 15 órakor — hat esetben tanfolyamot tartunk. Az anyagok vázlatát írásban részükre kiadjuk.

A régi munkavédelmi felügyelők részére szintén 6 esetben minden kedden de. 9 órakor és du. 15 órakor tartunk továbbképzést, 15—15 fővel.

Előadók: a szakszervezeti központ munkavédelmi felügyelője, az szb társadalmi munkavédelmi felügyelője,
üzemegységvezető,
főmérnök,
VSZB-titkár,
közgazdász,
műhelybizottsági titkár.

Határidő: szemptember 1.

Felelős: a személyek küldéséért illetékes műhelybizottság felügyelője.
A tanfolyam szervezéséért: .....
Az előadók szervezéséért: .....

Felülvizsgáljuk a munkavédelmi őrségmozgalmat, és megtesszük a szükséges intézkedéseket, hogy a gépkocsivezetők is részt vegyenek a munkában. Továbbá gondoskodunk arról, hogy a munkavédelmi őrök megfelelően fel legyenek készítve és váltásuk háromhetenként megtörténjen. A váltásoknál továbbra is ügyelünk arra, hogy részt vegyen azokon az illetékes művezető és szakszervezeti bizalmi. Ekkor ellenőrizni kell a munkavédelmi őrnaplókat is.

Határidő: december 1. Felelős: .....

A szocialista brigádmozgalmat tovább segítjük azzal is, hogy a szocialista brigád tagjait még jobban felkészítjük feladataik ellátására, hogy olyan munkavédelmi vonatkozású vállalásokat tegyenek, amelyekkel javíthatók a munkakörülmények, illetve csökkenthető a balesetek száma. Például:

— gépjárműveiket műszaki szempontból az eddigieknél alaposabban ellenőrzik;

— segítik fiatalabb munkatársaikat azzal, hogy átadják jó munkamódszereiket;

— betartják a KRESZ előírásait;

— a műszakiak csak biztonságos gépkocsikat adnak ki.

Határidő: folyamatos. Felelős: .....

Az őszi és téli személy- és teherszállítás előkészítésében a munkavédelmi bizottság is részt vesz, elsősorban a műszakiak és a gépjárművezetők felkészítésében, műszakiaknál az új gépkocsitípusok biztonsági berendezéseinek oktatásánál, a gépjárművezetőnél a gépkocsiismeret mellett a szezonális KRESZ oktatását kell segíteni.

Határidő: folyamatos. Felelős: .....

Az új típusú gépkocsik megismerése érdekében a munkavédelmi bizottság tagjai két csoportban — később meghatározott időben — az IKARUS-ban tapasztalatcserén vesznek részt. A tapasztalatcsere alkalmával a munkavédelmi feladatok ellátását, a társadalmi tevékenységet is megvizsgáljuk.

A tapasztalatcsere után megvitatjuk az alkalmazott módszereket és azt, hogy ezeket miként hasznosíthatjuk.

Határidő: szeptember 1. Felelős: .....

2. *Ellenőrzési feladatok:*

Ellenőrizzük a 3-as és 4-es üzemegység gazdasági vezetőinek munkavédelmi tevékenységét, különösen azt, hogy mit tettek a következők tekintetében: a balesetek megelőzése, a biztonsági szemlék megtartása, a hiányosságok megszüntetése, a szociális helyiségek karbantartása és az uzemi rend megtartása, továbbá a balesetek kivizsgálása és bejelentése érdekében.

Határidő: december 1. Felelős: .....

Ellenőrizzük az 5-ös üzemegységnél az új létesítmény építését, hogy az a tervnek megfelelően készul-e el. Az ellenőrzésbe a beruházási osztályról az illetékes előadót is bevonjuk.

Határidő: augusztus 1. Felelős: .....

A 6-os üzemegységben megvizsgáljuk, hogyan foglalkoznak az első félévben felvett 64 fiatal dolgozóval, hogyan oktatták ki őket munkavédelmi vonatkozásban, és betartják-e az előírásokat.

Határidő: augusztus 1. Felelős: .....

Az 1-es, 2-es és 3-as üzemegységben brigádellenőrzést tartunk. Megvizsgáljuk a reggeli indítás után, hogy a gépkocsivezetők kipihenték-e magukat, nem fogyasztottak-e alkoholt és gépkocsijuk forgalmi szempontból biztonságos-e? Az időpontot előző nap közöljük.

A megszervezésért felelős: .....

Két esetben éjjeli műszakban ellenőrzést tartunk a 4-es és 5-ös üzemegységben. Különösen a zsúfolt munkahelyeken: vizsgálóaknánál, kocsimosónál, zsírzóaknánál. Ellenőrizzük az üzemen belüli közlekedési rend betartását és azt, hogy illetéktelen nem vezet-e gépjárművet.

Határidő: október 1. Felelős: .....

A munkavédelmi irodával közösen megvizsgáljuk az üzemi, közúti balesetek bejelentését, kivizsgálását és azt, hogy milyen intézkedések történtek az egyes balesetek után. Erről az szb-t is tájékoztatjuk.

Határidő: december 1. Felelős: .....

3. *A munkakörülmények és a szociális helyiségek ellenőrzése:*

A munkavédelmi bizottsági tagok ellenőrzése, intézkedései, valamint a munkavédelmi bizottsági értekezlet tapasztalatai alapján segítséget nyújtunk a vállalat gazdasági vezetésének az éves intézkedési terv elkészítéséhez, különös tekintettel a javítórészleg munkakörülményeinek és szociális helyiségeinek javítására, valamint a városi pihenőhelyek kulturáltabbá tételére.

Határidő: december 1. Felelős: .....

4. Segítséget nyújtunk a vállalatvezetésnek, a munkavédelmi irodának abban, hogy az agitáció és a propaganda változatos eszközeivel neveljük a dolgozókat a

biztonsági előírások betartására. Ennek érdekében a vállalat vezetése által felajánlott díjakat felhasználva, munkavédelmi és KRESZ-vetélkedőt tartunk. Előtte konzultációt biztosítunk az érdeklődők részére, ahol munkavédelmi és közúti filmeket vetítünk.

5. *Beszámolás, megbeszélés:*

A munkavédelmi irodával közösen értékeljük az ellenőrzés tapasztalatait.

Határidő: december 1. Felelős: szb. felügyelő.

Az éves intézkedési tervjavaslatot az szb-ülés elé terjesztjük.

Határidő: december 1. Felelős: szb. felügyelő.

Segítséget nyújtunk a vállalat igazgatójának ahhoz, hogy a vállalat munkavédelmi helyzetéről szóló beszámoló — amelyet az szb, majd a szakszervezeti központ elnöksége is megtárgyal — megfelelően reális képet adjon a helyzetről és az ennek alapján szükséges intézkedésekről.

Határidő: december 1. Felelős: szb. felügyelő."

Az ismertetett munkaterv nagy vonalakban megmutatja, milyen módon lehet a tevékenységet tervszerűvé tenni. A munkatervben szerepelnek a társadalmi tevékenységgel összefüggő feladatok, de szerepelnek az ellenőrzési feladatok is. A feladatok helyes meghatározása, a reális határidő kitűzése, valamint a munkaterv végrehajtásának folyamatos ellenőrzése biztosítja a munkavédelmi bizottság vagy a munkavédelmi aktivista tervszerű tevékenységének kereteit, és egyben megadja a lehetőséget arra, hogy ezeket a kereteket megfelelően gyors, a helyzet változására élénken reagáló tartalommal töltsék ki.

8. A MUNKAVÉDELMI AGITÁCIÓ ÉS PROPAGANDA

8.1 AZ ÜZEMI SZERVEK FELADATAI A MUNKAVÉDELMI FELVILÁGOSÍTÁS, MEGGYŐZÉS ÉS ISMERETTERJESZTÉS TERÉN

A munkavédelmi nevelő tevékenység a szocialista nevelésnek, a szakszervezetek általános nevelő tevékenységének szerves része. Ez azt jelenti, hogy ugyanakkor, amikor a szakterületi feladatok végrehajtására mozgósít, tartalmát és célját elsődlegesen a szocialista nevelés általános célkitűzései határozzák meg. A szakszervezeti munka bármely területéről legyen szó — így a munkavédelemben is —, a feladatok megoldásában a nevelés, a meggyőzés tölti be a döntő szerepet. Ez következik a szakszervezeti munka jellegéből, hiszen a szakszervezetek elsősorban meggyőző, felvilágosító munkával hatnak a szakszervezeti tagságra, igyekeznek a dolgozók tudatát, szemléletét kialakítani. A nevelés ebből következően nem lehet részfeladat, hanem a szakszervezeti munka egészében kell érvényesülnie. Ugyanakkor az egyes szakterületek — köztük a munkavédelem — sajátos jellegű nevelő tevékenysége is segíti az általános nevelési célkitűzések valóra váltását.

A szakszervezetek a szakszervezeti munka minden területén a dolgozók képviseletében segítik a széles körű üzemi demokrácia kibontakozását, a dolgozók véleményének, javaslatainak érvényesítését. A szakszervezetek ugyanakkor, amikor a társadalmi munkások százez-

reit kapcsolják be a feladatok megoldásába, a dolgozókat a vezetésben való részvételre, saját ügyeik intézésére nevelik.

Különösen fontos feladat a szocializmus építése során a szocialista világnézet, a szocialista erkölcs terjesztése és általánossá tétele az emberek tudatában, magatartásában, társadalmi tevékenységében. Ennek a munkavédelmi nevelő tevékenységnek az eredménye különösen a dolgozók egymás iránti felelősségérzetében, szolidaritásában, a munkafegyelem megszilárdításában, a kötelezettségek pontos teljesítésében kell hogy megmutatkozzék. A közszellem olyan kialakítása, amelyben elítélik azokat a vezetőket, és beosztott dolgozókat, akik a munkavédelmi szabályokat megsértik, akik nem törődnek saját és dolgozótársaik testi épségével és egészségével, nemcsak a munkavédelmi feladatok megoldását segíti elő, hanem az állampolgári és a munkaviszonyból adódó kötelezettségek fokozott teljesítésére, fegyelmezettebb, a szocialista humanizmus alapján álló magatartásra ösztönöz. Ilyen módon kapcsolódik be a munkavédelmi nevelő tevékenység a szakszervezetek központi nevelő munkájába, és annak szerves részét képezi. A munkavédelmi tevékenység konkrét eredményei, a munkakörülmények állandó javulása, az üzemi balesetek és megbetegedések csökkenése szinte kézzelfoghatóan bizonyítja, hogy szocializmust építő társadalmunk valóban mindent az ember érdekében tesz.

A munkavédelmi tevékenység feladata a tárgyi védelem lehető legteljesebb biztosítása, ennek jegyében törekszünk a veszélytelen technika megvalósítására. A veszélytelen technika és technológia azonban nem automatikusan valósul meg, hanem a vezetők és a beosztott dolgozók tervszerű törekvéseinek, tudatos cselekvéseinek eredményeképpen. Éppen ezért megvalósításuknak nemcsak műszaki és anyagi feltételei vannak, hanem ugyanilyen fontos a személyi feltételek megteremtése is. Mindenekelőtt valamennyi dolgozónak meg kell értenie a tár-

gyi feltételek jelentőségét és szükségességét, azt, hogy eredményes termelés csak akkor biztosítható, ha a dolgozók életének, testi épségének, egészségének megfelelő színvonalú védelme, a védelem állandó fejlesztése is biztosított, ugyanakkor a biztonságos, egészséges, a munkát megkönnyítő munkakörülmények megteremtése elengedhetetlen feltétele a termelés korszerűsítésének, a magasabb színvonalú munka végzésének.

Nem elég azonban csak a tárgyi feltételek jelentőségét és szükségességét megértetni, hanem egyidejűleg mozgósítani kell a dolgozókat a munkakörülmények folyamatos és tervszerű javítására. Fel kell ébreszteni a dolgozókban az alkotókedvet, hogy keressék a kedvező munkafeltételek kialakításának megoldásait, módszereit, javasoljanak és dolgozzanak ki olyan technikai újításokat, ésszerűsítéseket, amelyekkel a munka körülményei jelentősen befolyásolhatók. Mindehhez elengedhetetlenül szükséges, hogy a vezetők és a beosztott dolgozók szemléletében a munkavédelmi feladatok megfelelő helyet kapjanak és jelentőséget nyerjenek.

Számos rossz szokás, tudatbeli és magatartásbeli hiba gátolja a helyes szemlélet kialakítását mind a vezetőknél, mind a beosztott dolgozóknál. Ezek okait a következőkre lehet visszavezetni:

— A vezetők, a beosztott dolgozók és nemegyszer az üzemi kollektívák egy része nem érti meg a termelés és a munkavédelem szoros egységét. Különválasztják a termelést a munkavédelemtől, és megfeledkeznek a dolgozó emberről. Ez elsősorban abban nyilvánul meg, hogy elvben elismerik a munkavédelem fontosságát, a gyakorlatban azonban figyelmen kívül hagyják a munkavédelmi követelményeket, megfeledkeznek a megfelelő munkakörülmények megteremtéséről, illetve fenntartásáról.

— A dolgozók egy részéből hiányzik az egymás iránti felelősségérzet, más részénél a virtuskodás, a veszélyes munka vállalása jut túlsúlyba. A régi tőkés idők maradványa az, amikor a veszélyes munka dicsőségnek számí-

tott. „Harminc éve így dolgozom, és még nem ért baleset" — mondják sokszor, hogy fegyelmezetlen, szabálytalan munkavégzésuket igazolják. Ez a magatartás nemcsak saját magukra káros, hanem rossz példát mutatnak a fiataloknak is, akik életkori sajátosságaiknál, tapasztalatlanságuknál fogva amúgy is hajlamosabbak a könnyelműsködésre.

— Gyakorta találkozunk felelőtlenséggel és hanyagsággal. A munkavédelmi szabályokat igen gyakran nem azért nem tartják be, mert nincsenek meg az ehhez szükséges tárgyi feltételek, hanem egyszerűen lebecsülik a veszélyt, vagy nemtörődömségből, közömbösségből, felelőtlenségből mellőzik a megfelelő védelmet.

— Eléggé széles körben jelentkezik a munkavédelmi ismeretek hiánya is. Sok esetben ugyanis azért alkalmaznak helytelen munkamódszereket, veszélyes munkafogásokat, illetve azért nem teszik meg a szükséges biztonsági intézkedéseket, mert nem ismerik a védelem megfelelő módszereit, nincsenek tisztában az előírásokkal.

A szocialista társadalomban a termelés közvetlen célja a szükségletek kielégítése. Középpontjában, mint a társadalom minden tevékenységének középpontjában, az ember áll. Éppen ezért nem helyes, ha a gazdasági és szakszervezeti funkcionáriusok azzal akarnak meggyőzni a munkavédelem fontosságáról, hogy a balesetek, foglalkozási megbetegedések következtében a társadalmat károk érik és kiesés jelentkezik a termelésben. Kétségtelen, hogy ez sem elhanyagolható körülmény, mert a balesetek közvetlenül vagy közvetett módon csakugyan befolyásolják a termelés eredményeit, a társadalom anyagi erőforrásainak bővítését. Az ezekből származó anyagi veszteségek mégis csak másodlagosak lehetnek, az első a dolgozók érdekeinek védelme, s ez vonatkozik a munkabiztonságra is. A balesetek, az ipari megbetegedések mögött temérdek emberi szenvedés rejlik, s ez kiterjed a családokra is, különösen végzetes kimene-

telű balesetek esetén, amikor a gyermekek elvesztik apjukat, anyjukat, a szülők gyermekeiket és hozzátartozók válnak szerencsétlenné. A balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése tehát minden vezetőnek és beosztott dolgozónak a munkájából adódó hivatali kötelességén túl erkölcsi kötelessége is. Ahhoz, hogy a tárgyi feltételek (védőeszközök, védőberendezések) valóban hatásosak legyenek és elősegítsék a biztonságos, egészséges munkavégzést, feltétlenül szükséges a dolgozók közreműködése egyrészt abban, hogy a védőeszközöket rendeltetésszerűen felhasználják, másrészt pedig abban, hogy a tárgyi feltételek hiányosságait segítsék feltárni és felszámolni.

A munkavédelmi agitációnak és propagandának az a feladata, hogy a szocialista tudatformálás keretében elősegítse a helyes munkavédelmi szemlélet kialakítását. Ennek megfelelően:

1. Meg kell ismertetnie valamennyi dolgozóval a munkaártalmakat, baleseti veszélyeket, az elhárításukra vonatkozó szabályokat és követelményeket, természetesen az adott munkaterületre konkretizálva.

2. Minden dolgozóval meg kell értetnie — vezetővel és beosztott dolgozóval egyformán — a munkavédelmi szabályok értelmét, jelentőségét, a betartásukban való közvetlen érdekeltséget, és meg kell nyernie a dolgozókat arra, hogy maguk is tevőlegesen közreműködjenek a munkakörülmények javításában, a balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésében.

Az a dolgozó ugyanis, aki nem ismeri a munkavédelmi követelményeket és szabályokat, hiába próbálja lelkiismeretesen betartani az előírásokat, hiába igyekszik balesetmentesen dolgozni. De igaz ennek az ellenkezője is: hiába ismeri valaki betéve a munkavédelmi jogszabályokat vagy a vállalati munkavédelmi szabályzatot, ha nem látja be azok betartásának szükségességét, csak vonakodva tesz eleget kötelezettségének.

Különösen fontos a munkavédelmi agitáció és propa-

ganda hatókörének kiterjesztése és eredményeinek fokozása a szocializmus építésének jelen időszakában, amikor a vállalati önállóság növekedése, a feladatok decentralizálása az üzemi szervek hatáskörét, lehetőségeit, de ezzel felelősségét is kiterjesztette.

A vállalatok nagyobb önállósága a munkavédelem vonatkozásában is számos új, a korábbiaknál nagyobb lehetőséget nyújt a munkafeltételek javítására, a helyi erőforrások feltárására és felhasználására. Ezekkel a lehetőségekkel azonban élni kell, ez pedig megköveteli, hogy a gazdasági és műszaki vezetők, üzemi kollektívák ismerjék a munkavédelmi feladatokat, és ne másodrangú kérdésnek tekintsék azok megvalósítását, ne úgy gondolkodjanak, hogy ez túlságosan sok terhet jelent és elvonja őket termelési feladataik eredményes végrehajtásától. Nem mondhatjuk még el, hogy mindenütt és mindenki eljutott volna addig a felismerésig, hogy tartósan jó termelési és gazdasági eredményeket csak jól szervezett üzemben, fegyelmezett kollektívával lehet elérni, s ott, ahol megfelelően gondoskodnak a munkakörülmények kialakításáról, kedvező feltételeket biztosítanak a munkavégzéshez. Mindez hangsúlyozza a felvilágosító, meggyőző és ismeretterjesztő tevékenység fontosságát, egyben arra is int, hogy a munkavédelmi agitáció és propaganda változatos formáit kell kialakítani, hogy tényleg közel kerüljenek minden egyes érdekelt dolgozóhoz. Ezért elsőrendű követelmény, hogy a dolgozók különböző rétegeihez meg kell keresni az agitáció és propaganda legalkalmasabb tartalmát és formáját. Nyilvánvaló, hogy más jellegű ismereteket, más jellegű meggyőzést kíván az anyagmozgató segédmunkás, mint az uzemben magasan kvalifikált munkát végző szerszámkészítő. Más jellegű agitáció és propaganda szükséges a vezetőknek, középvezetőknek és ismét más a vállalatok felső vezetőinek a meggyőzésére, felvilágosítására. Megint más agitációt és propagandát igényel az üzembe újonnan belépő dolgozó, aki esetleg ipari munkát még

soha nem végzett, mint a húsz éve ugyanabban az üzemben dolgozó, magasan képzett szakmunkás.

Az is nyilvánvaló, hogy a munkavédelmi agitáció és propaganda ennyire szerteágazó igényeit központilag nem lehet kielégíteni. Ez a munka csak akkor lehet hatásos, ha a helyi viszonyoknak legmegfelelőbb módon és legalkalmasabb eszközökkel alakítják ki. A központi agitáció és propaganda hasznos útmutatást, segítséget ad a helyi agitáció és propaganda kifejlesztéséhez, önmagában véve azonban csak váz lehet, amelyet igazi tartalommal csak a helyi viszonyok ismeretében, a saját erőforrások felhasználásával tudnak megtölteni. Éppen ezért — a központi eszközök célszerű alkalmazása mellett — rendkívül fontos a helyi agitáció és propaganda formáinak és eszközeinek kialakítása és széles körű alkalmazása.

Ahhoz, hogy a munkavédelmi agitáció és propaganda kérdéseit részletesebben elemezhessük, mindenekelőtt tisztáznunk kell a fogalmakat, ezek összefüggését és különbségét.

A munkavédelmi agitáció általában tömeghatásra törekszik. Természetesen vannak esetek, amikor egyéni agitáció folyik, például, amikor egy-egy dolgozót akarunk meggyőzni magatartásának helytelenségéről. Ez az egyéni agitáció is tömeges jellegűvé válhat, ha a munkavédelmi aktivisták, munkavédelmi őrök azonnal felhívják dolgozótársaik figyelmét a helytelen, veszélyes munkamódszerekre és a szabályok betartásának fontosságára.

Az agitáció általában egy-két részletkérdést emel ki, és azokkal általánosan ismert gyakorlati eseményekből, példákból kiindulva foglalkozik. Elsődlegesen az érzelemre hat, ezen keresztül éri el befolyását az értelemre is. Az érzelmi hatás olyan felismerésre, következtetések levonására vezeti a dolgozót, amely meghatározza a helyes cselekvés útját. Jól lehet ezt szemléltetni az anyagmozgatással. Tegyük fel, hogy egy általánosan ismert

szabály be nem tartásából következett be baleset: eltorlaszolták a közlekedési utakat. Az agitációban ez esetben nem azzal foglalkoznak, hogy hogyan, milyen méretűre, milyen anyagból kell a közlekedési utakat kialakítani stb., hanem csak egyetlen problémával, például azzal, hogy a közlekedési utakat rendben, tisztán, állandóan szabadon kell tartani. E célból készíthető kisfilm, plakát, karikatúra stb. Itt tehát olyan közismert követelményekről van szó, amelyek valamennyi dolgozó előtt köztudomásúak, nem szükséges különösebb szakismeret, sem nagyfokú képzettség, hogy ennek szükségességét belássák, ellenkezőleg, egy emberi magatartás helytelenségét állítják pellengérre, és ez a bírálat elősegíti a már meglevő ismeretek alapján a dolgozók közreműködésének megnyerését a közlekedési utak szabadon tartására.

A munkavédelmi propaganda — az előzőkkel szemben — valamilyen adott kérdést részletesen, bizonyos meghatározott mélységben tárgyal. Az ismeretterjesztés mélysége elsősorban attól függ, hogy kiknek szánják.

A propaganda a munkavédelem különböző szakterületeinek kérdéseivel foglalkozik, amelyek lehetnek műszaki, egészségügyi, jogi természetűek. Ezeknek a problémáknak részletes magyarázata megkívánja az anyaggal való mélyebb foglalkozást, így a munkavédelmi propaganda eredményeképpen a dolgozók munkavédelmi szakismereteket szereznek, ilyen módon részleteikben és összefüggéseikben ismerik meg a tárgyalt kérdéseket.

Az előző anyagmozgatási példát véve alapul, a propaganda feladata, hogy ismertesse a közlekedési útvonalakkal kapcsolatos követelményeket, azok vonalvezetését, teherbírásának méretezését, a burkolóanyagokat, azok sajátosságait, a kanyarulati sugarakat, a megengedett maximális emelkedést, a szélességi és magassági méreteket (űrszelvényt), a közlekedési útvonalak használatának, tisztántartásának és karbantartásának előírásait, a közlekedési rend megszervezését, a folyamatos és

egyirányú anyagáramlás biztosítását stb. Az ismeretek közölhetők előadásokon, írásos anyagokban, rajzokon, fényképeken, oktatófilmekben, oktatótáblákon stb.

A meghatározásból már kitűnik, a munkavédelmi agitáció és propaganda *abban közös*, hogy a munkavédelmi feladatok helyes megoldására nevel. *Abban különbözik*, hogy az agitáció elsősorban az érzelemre hat, és ezen keresztül ér el értelmi hatást, a propaganda elsősorban logikai összefüggéseket tár fel, amelyek elsajátítása természetesen megfelelő érzelmi viszonyulást is vált ki. Különbözik továbbá a kérdések feldolgozásának részletességében, valamint abban, hogy az agitáció tömeghatásával szemben a propaganda a dolgozók viszonylag kisebb körét tudja csak egyszerre átfogni (természetesen kivétel itt is akad, pl. egy munkavédelmi oktatófilmet több százan is megnézhetnek egyszerre). A propagandatevékenység általában egy-egy kérdés megtárgyalására hosszabb időt vesz igénybe, míg az agitáció rendszerint aránylag rövid ideig tart, ami abból következik, hogy a propaganda zömében új ismereteket nyújt, amelyek elsajátításán, illetve elsajátittatásán van a súly, míg az agitáció rendszerint nem ad új ismereteket, hanem már meglevő ismereteket elevenít fel, illetve azok összefüggésével mutat be bizonyos gyakorlati tényeket.

Az agitációnak és a propagandának a munkavédelemben is egymást szervesen ki kell egészítenie, másként nem lehet eredményt elérni. Ez azt jelenti, hogy a propaganda során szerzett ismeretek jelentőségét az agitáció segítse megérteni, ugyanakkor az agitáció is hatásosabb, ha szélesebb körű ismeretekre lehet alapozni.

A munkavédelmi agitáció és propaganda a szakmai ismeretekkel is nagyon szorosan összefügg és eredményessége jelentős részben azon múlik, hogy milyen színvonalon áll a szakképzés, és mennyire tudják a munkavédelmi ismereteket a dolgozók szakismeretei közé beilleszteni. Ez viszont azt a követelményt támasztja, hogy az üzemi szakoktatásban biztosítsanak megfelelő helyet a munkavédelmi ismereteknek.

8.2 MUNKAVÉDELMI AGITÁCIÓ

A munkavédelmi agitáció fő formái: a szóbeli, az írásbeli és a szemléltető agitáció.

8.21 A SZÓBELI AGITÁCIÓ

A szóbeli agitáció legváltozatosabb formái és lehetőségei használhatók fel arra, hogy az üzemi szervek gyorsan reagáljanak a bekövetkezett eseményekre, napi problémákra. Ilyen lehet például az, hogy a szakszervezeti bizalmi — a műhelybizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője segítségével — időközönként *megbeszéli* a szakszervezeti csoportban előfordult baleseteket, szabálytalan munkavégzéseket, egyben azt is elmondja, hogy kik azok a dolgozók, akik példát mutatnak a munkavédelmi előírások betartásában.

Egy-egy baleset nyomán sok helyen összehívják a műhely dolgozóit, és *röpgyűlésen* beszélik meg a baleset okait, valamint azokat az intézkedéseket, amelyekkel a hasonló balesetek megakadályozhatók.

A szóbeli agitációra lehetőség nyílik a különböző szakszervezeti és egyéb üzemi *konferenciákon* is. Például a szakszervezeti taggyűléseken, a termelési tanácskozásokon, brigádértekezleteken a dolgozók felvethetik a munkavédelmi vonatkozású nehézségeket, igényeket, és választ várhatnak azokra a vezetőktől. Ezek a tanácskozások, amelyek az üzemi demokrácia megnyilvánulásai, számos üzemben jelentősen hozzájárulnak a munkakörülmények javításához, a balesetet, foglalkozási megbetegedést előidéző körülmények megszüntetéséhez. Azáltal pedig, hogy a gazdasági és szakszervezeti vezetők a dolgozók magatartását is bírálják, segítik a fe-

lelősségteljes légkör kialakítását, amelyben a szabályok megszegése egyre inkább a dolgozók rosszallását vonja maga után.

Hasznos formája a szóbeli agitációnak az is, ha az üzemi szakszervezeti szervek munkavédelmi intézkedéseikről, a tagság által felvetett problémák megoldásáról *nyilvánosan beszámolnak*. Ugyanezt a módszert számos helyen alkalmazzák akkor is, ha például a szakszervezet munkavédelmi felügyelője ellenőrzést tart az üzemben, és a dolgozókat röpgyűlésen tájékoztatja tapasztalatairól, intézkedéseiről. Ez nemcsak arra jó, hogy a dolgozók megismerik azt a tevékenységet, amelyet a felsőbb szakszervezeti szervek érdekükben kifejtenek, hanem így a kollektíva is ellenőrizni tudja, vajon a gazdasági és műszaki vezetők eleget tesznek-e a munkavédelmi felügyelők felhívásainak, intézkedéseinek.

A szóbeli agitáció hatásos eszközeként alkalmazzák számos üzemben a *hangosbemondókat*, melyeken keresztül különböző munkavédelmi felhívásokat, eseményeket tesznek közzé. Egyes üzemekben komoly vagy humoros hangjátékokat is csinálnak, és ezeket munkaszünetekben bejátsszák a hangosbemondóba. Az elmúlt években több hanglemez is készült, amelyen agitációs jellegű jeleneteket rögzítettek.

A szóbeli agitáció leghatásosabb módszere új és régi dolgozónál egyaránt az *egyéni agitáció*, amely azonban csak akkor eredményes, ha az, aki agitál, maga is példát mutat magatartásával a szabályok betartásában.

A felsoroltak természetesen nem tartalmazzák a szóbeli agitáció minden változatát. A gyakorlati élet, az üzemi vezetők leleményessége, ötletessége, a munkavédelmi aktivisták ötletei sok új módszerrel gazdagíthatják az agitációnak ezt a módját. Szinte alig van olyan nagyobb üzem, ahol ne igyekeznének új agitációs formákat keresni, ugyanis leginkább ezen a módon lehet a dolgozókkal állandó kapcsolatot létesíteni.

8.221 Az üzemi sajtó

Az írásbeli agitáció egyik fontos eszköze *a sajtó.* Itt nemcsak — és nem elsősorban — a központi lapokra gondolunk, bár azok is rendszeresen foglalkoznak munkavédelmi problémákkal, hanem különösen az üzemi lapokra. Ezeknek ugyanis messzemenő lehetőségük van arra, hogy a konkrét üzemi problémákkal foglalkozzanak, ismertessék a munka során alkalmazott helyes módszereket, bírálják a hibákat, rámutassanak a szabálytalanságokra és a dolgozók véleményét, javaslatait közöljék a helyzet javítására vonatkozóan. Az üzemi sajtó hírt adhat mindazokról az eseményekről, amelyek kedvezően vagy kedvezőtlenül befolyásolják a balesetek alakulását, a munkakörülményeket, és ezzel mozgósítja a dolgozókat a fejlődést szolgáló elemek erősítésére és a hibák felszámolására. Számos üzemi újság személyhez szólóan bírálja azokat a vezetőket és beosztott dolgozókat, akik közömbösséget, nemtörődömséget tanúsítanak a munkavédelmi szabályok betartásával, saját és dolgozótársaik egészsége és testi épsége védelmével szemben, s a cikk nyomán a kötelességéről megfeledkező vezetőt felelősségre is lehet vonni.

A sajtó a humor, a szatíra fegyverével is eredményesen harcolhat a hibák, a helytelen szemlélet ellen. Nem egy üzemi újságban jelennek meg karikatúrák, szatirikus karcolatok, gúnyversek, amelyek mind az emberi felelőtlenséget, hanyagságot, az együttérzés hiányát teszik nevetség tárgyává.

Több sajtótermékben időről időre munkavédelmi rejtvénypályázatot hirdetnek, értékes jutalmakkal díjazzák azokat a dolgozókat, akik a legjobban ismerik a munkavédelmi előírásokat. Ezek a rejtvénypályázatok arra ösztönzik a dolgozókat, hogy tanulmányozzák a baleset-

elhárító és egészségvédő óvórendszabályokat, a munkavédelmi szakirodalmat, mert csak így tudják a rejtvényeket megfejteni. Ilyen módon tehát a pályázatok — közvetlen agitációs célkitűzéseiken túl — a munkavédelmi ismeretek elmélyítését is eredményezik.

Az üzemi lapok akkor dolgoznak eredményesen a munkavédelmi hiányosságok megszüntetéséért, ha a felvetett problémákra megfelelő időpontban visszatérnek, és ismertetik az üzemi kollektívával, hogy a hiányosságokat milyen mértékben szüntették meg, kielégítők-e az ez irányban tett intézkedések, ha pedig a hiányosságok felszámolására nem történtek hatásos lépések, felvetik ezek okait és a felelősséget is. Ilyen módon az üzemi sajtó megfelelő fórummá válik, ahonnan a dolgozók rendszeresen értesülnek a munkavédelmi helyzet alakulásáról, az elért eredményekről, a fennálló problémákról egyaránt, és ez egyben ösztönzi őket arra is, hogy bekapcsolódjanak a hibák feltárásába és megszüntetésébe. Nem egy munkáslevelező kapott kedvet erre a tevékenységre, mert azt tapasztalta, hogy a levelezők véleménye, javaslatai fölött nem siklanak el, hanem tesznek is valamit észrevételeik alapján.

Az elmondottak mutatják, hogy a sajtó igen sokoldalú segítséget adhat a munkavédelmi tevékenység fejlesztéséhez, a célkitűzések eléréséhez. Ennek általában az a feltétele, hogy felismerjék ezeket a lehetőségeket és a szükségeshez képest éljenek is velük.

8.222 Faliújság

Sok üzemben régi és kedvelt agitációs eszköz *a munkavédelmi faliújság*. Általános tapasztalat, hogy ha ezek elevenek, frissek, aktuális témákat dolgoznak fel, akkor a dolgozók reagálnak közleményeikre, megjegyzéseikre. Nem az a fontos, hogy a munkavédelmi faliújság dekoratív megjelenésű legyen, hanem az, hogy tartalmilag

mit tud nyújtani. Nagyon lehangoló látvány az olyan faliújság, amelyen régi, elsárgult írások olvashatók, amelyek rég elvesztették időszerűségüket. Ha viszont állandóan gondoskodnak friss anyagról, közérdekű témákat ismertetnek és fényképekkel, rajzokkal teszik színesebbé, a munkavédelmi faliújság valóban felkelti a figyelmet. Néhány üzemben kialakult az a módszer, hogy a munkavédelmi szabályokat sértő módszereket, a rendetlenséget, az anyagok helytelen tárolását, a védőberendezések eltávolítását stb. lefényképezik, s a fényképeket, a hely megjelölésével, kiteszik a faliújságra.

A munkavédelmi faliújságon is eredményesen felhasználhatók a karikatúrák, különösen akkor, ha a munkavédelmi aktivisták között ötletes, jól rajzoló munkatársak is akadnak.

8.223 Villámújság, röplap, brosúra

Az írásbeli agitáció eszközei a *villámújságok*, a munkavédelmi *röplapok* is, amelyeket egy-egy fontosabb esemény kapcsán vagy egy újabb baleset bekövetkezése nyomán készítenek és juttatnak el a dolgozókhoz.

Nagyon hasznos, ahol erre lehetőség van, az agitatív jellegű munkavédelmi felvilágosító *brosúrák* helyi készítése is, a központi anyagokból ugyanis csak az igények kis hányada fedezhető. A helyi problémák csak a helyileg készült agitációs brosúrákban dolgozhatók fel és tárhatók a dolgozók elé. A brosúrák készíthetők egy-egy munkafolyamatra vagy egy-egy lényeges munkavédelmi előírás, vagy előírássorozat bemutatására. Agitatív jellegüknél fogva elsősorban nem ismereteket adnak, hanem a már korábban elsajátított munkavédelmi előírásokat elevenítik fel, és rámutatnak azok betartásának jelentőségére, valamint a szabályok megsértésének következményeire.

8.224 Munkavédelmi feliratok, jelmondatok

Kis költséggel helyileg is előállíthatók és hasznos figyelmeztető eszközök. Sikerrel alkalmazzák sok üzemben a fizetési borítékokon vagy azokban elhelyezett jelszavakat, rajzokat.

Az írásbeli agitációval szemben ezeknél az a legfontosabb követelmény, hogy mindig tényszerűen, a gyakorlati élet oldaláról közelítsék meg az adott problémát, keltsék fel a dolgozók érdeklődését, soha ne legyenek elvontak, hanem mindig a konkrét üzemi helyzetből induljanak ki és a napi munkában felmerülő kérdésekre igyekezzenek választ adni.

8.23 A SZEMLÉLTETŐ AGITÁCIÓ

8.231 Munkavédelmi plakátok

A munkavédelmi plakátok fő feladata, hogy felhívja a dolgozók figyelmét a munkahelyeken kötelező magatartásra, az adott munkahely esetleges veszélyforrásaira és a szükséges védelmi intézkedésekre, eszközökre, a helyes munkafogásokra, a munka jó megszervezésére, valamint az általános munkavédelmi követelményekre. A munkavédelmi plakátok egy része központilag készül, ezeket a vállalatok megvásárolhatják a Táncsics Könyvkiadó Vállalatnál (Budapest VIII., Mező Imre út 19/b), vagy a Szakszervezeti Könyvesboltban (Budapest VII., Rákóczi út 54.). Az a fontos, hogy a plakátok valóban arra a munkafolyamatra vonatkozzanak, amelyet az adott munkahelyen végeznek. Nagyon visszásan hat, ha például egy excenterprés mellett a köszörűgép biztonságos használatát ábrázoló plakátot függesztenek ki.

Gondolni kell arra is, hogy a plakátot a dolgozók idővel megszokják, akkor már elveszti figyelmeztető, felhívó hatását. Ezért a plakátokat kellő időközökben cserélni kell, hogy ne váljanak megszokottá.

A munkavédelmi plakátokat óvni kell a sérüléstől, piszoktól. Célszerű kasírozott plakátokat vásárolni, vagy az üzemben megfelelő alátétekre felragasztani (karton, vászon, fa stb.), ahol pedig gőz, maró pára, korom vagy egyéb szennyeződés van, a plakátokat védőbevonattal lehet ellátni, vagy bekeretezve üveg alá lehet tenni.

A plakátok elhelyezése is megfelelő gondot igényel. Ha ugyanis túl sűrűn helyezik egymás mellé, egymás hatását zavarják. Ha túl magasra teszik, nehezen olvasható a feliratuk stb.

A központi plakátok mellett igen fontos szerepet töltenek be az üzemben készített plakátok, mert vannak olyan gépek, berendezések, munkafolyamatok, amelyek speciálisak és olyan kevés helyen találni hasonlókat, hogy a kis példányszám, a speciális viszonyok miatt erre a témára központilag nem lehet plakátot készíttetni. Ezért meg kell keresni a helyi plakátkészítés lehetőségeit. Mindenekelőtt meg kell határozni azokat a témákat, amelyekre ilyen módon akarják a dolgozók figyelmét felhívni. Azután rögzíteni kell, hogy milyen módon kívánják ábrázolni, vagyis mi a megjelenítés fő szempontja: szakmai hűség, általános figyelemfelhívás vagy esetleg szatirikus ábrázolásmód.

Nagyon fontos, hogy a plakátokon ne legyen sok szöveg, a grafika magáért beszéljen.

A téma feldolgozásánál arra kell törekedni, hogy a legfontosabb, legjellemzőbb részleteken legyen a hangsúly. A túlzott aprólékosság és részletesség az egyértelműség és a figyelemfelhívás rovására megy, mert megosztja a figyelmet a részletek között, nem alakulhat ki elég határozottan a plakát fő mondanivalója.

A házilag készített munkavédelmi plakátoknak, bármennyire is elsősorban a célszerűséget kell kielégíteniök,

bizonyos esztétikai követelményeknek is meg kell felelniök. Ez nem jelenti azt, hogy mindenáron magas művészi színvonalon kell készülniök, de a helyes ábrázolásmód, a megfelelő grafikai készség, a plakátkompozíció elemi követelményeinek kielégítése nélkül nem lehet elfogadható munkavédelmi plakátokat készíteni. Ez ma az üzemi életben egyáltalán nem túlzott kívánság, mert a dolgozók általános műveltségének növekedésével együtt jár esztétikai igényük fejlődése is, a képzőművészeti szakkörökben tevékenykedő dolgozók számának állandó növekedése pedig biztosítja a plakátkészítő aktivisták állandó utánpótlását.

A munkavédelmi agitáció egyéb grafikai megoldásai például: a munkavédelmi *gyufacímkék, bélyegek,* de ide tartoznak a munkavédelmi *naptárak,* figyelmeztető *feliratok,* valamint azok a *levelezőlapok* is, amelyeken néhány üzemben a többszörösen fegyelmezetlenül viselkedő dolgozók családját értesítik.

8.232 Játékfilm

A szemléltető munkavédelmi agitáció igen hatásos formája a munkavédelmi játékfilm, amely elsősorban agitatív jellegű, és egy történet, cselekmény keretébe ágyazva mutatja be a helytelen emberi magatartást, annak következményeit, azokat a jellegzetes konfliktusokat, amelyek a munkavédelmi szabályok be nem tartása következtében fordulnak elő. Ezek a konfliktusok lehetnek tragikusak, de lehetnek komikusak is.

A tragikus konfliktusok a baleseti veszélyt és az azt kiváltó emberi magatartást tárják fel, vizsgálva azokat a rugókat, amelyek a baleset bekövetkezéséhez vezetnek. Ezek a tragédiák elsősorban a felelősség és felelőtlenség, a jó szándék és a könnyelműség összeütközéseit és ezek gyakran végzetes kimenetelű következményeit taglalják.

Az egyik nagy sikert aratott film, egy bírósági tárgyalás keretében ismerteti egy darupályán történt súlyos baleset előidéző okait, és azokat a mulasztásokat, amelyeket felelős személyek követtek el, és amelyek a balesethez vezettek. A tárgyalás feszültsége, fűtött légköre megteremti a nézőben azt a hangulatot, amely fogékonnyá teszi a tanulságok levonására, arra, hogy elítélje a balesethez vezető magatartásformákat, és a film helyett — amely ítélethirdetés előtt zárul — maga mondja ki az ítéletet a felelőtlen vádlottak felett.

Ugyancsak hatásos agitációt tudnak kifejteni a munkavédelmi filmkomédiák, burleszkek is. Az egyik legnagyobb sikerű burleszk arról szól, hogy egy birkózócsapat a számára edzőteremnek kiutalt raktárhelyiséget ki akarja üríteni. Mivel nem értenek a szakszerű anyagmozgatáshoz, hiába nagyerejű emberek, valamennyien kisebb-nagyobb sérülést szenvednek. Nincs más hátra, hívni kell a szakembereket. Ezek a sokkal kisebb fizikai erővel rendelkező szállítómunkások szakszerű munkával, megfelelő segédeszközökkel rövid idő alatt elvégzik a munkát, és a néző előtt itt a tanulság: „Többet ésszel, mint erővel!"

Amint az elmondottakból látható, a munkavédelmi játékfilmek az értelmi és érzelmi ráhatás együttes jelentkezése révén meg tudják mutatni a munkavédelmi feladatok különböző összefüggéseit: a munka és a magánélet kapcsolódását, a dolgozó személyiségét és annak hatását a munkavégzésre, a kollektívához való viszonyát stb.

A szemléltető munkavédelmi agitáció céljára a színjátszást is felhasználhatjuk. Több éve működik és járja az üzemi művelődési házakat és kultúrotthonokat a SZOT Munkavédelmi Szatirikus Művészegyüttese, amely nemcsak a munkavédelem terén található visszásságokat gúnyolja ki, hanem a műsorba épített vetélkedő segítségével játékos módon nyújt ismereteket a nézőknek.

8.233 Munkavédelmi kiállítások

Az agitációs munkavédelmi kiállítás elsősorban azokra az összefüggésekre mutat rá, amelyek a szabályos munkavégzés, a biztonság, a termelékenység, a dolgozók érdekeinek sokoldalú védelme között fennállnak. Az agitációs kiállítások célja az is, hogy megismertesse az állam és a szakszervezetek sokoldalú erőfeszítéseit a dolgozók munkakörülményeinek javításáért, valamint azt a tömegméretű társadalmi tevékenységet, amely a dolgozók bevonásával a munkakörülmények javításáért, a balesetek és foglalkozási megbetegedések számának csökkentéséért folyik. A munkavédelmi kiállítások azonban zömmel elsőrendűen propagandacélokat szolgálnak, ezért a propaganda eszközeinél fogjuk majd tárgyalni.

Amint az előzőkből kitűnik, a munkavédelmi agitáció számos változata áll az üzemi szervek rendelkezésére, célszerű módszereit azonban mindig csak a helyi viszonyok ismeretében lehet helyesen megválasztani. A munkavédelmi agitációnak elsősorban a tényleges problémákra kell irányulnia, s helyes formáit az üzemben adott időpontban végzett helyzetelemzés alapján találhatjuk meg. Bár mindez alapos elemzést igényel, csak így lehet az agitációt egyrészt a legsürgetőbb problémák — mint a leggyakrabban balesetet előidéző veszélyforrások felszámolása, a munkafegyelem megszilárdítása stb. — megoldására felhasználni, másrészt az agitáció számos eszköze és formája közül a legmegfelelőbbet kiválasztani.

8.3 MUNKAVÉDELMI PROPAGANDA

A munkavédelmi propaganda fő formái: a szóbeli, az írásbeli és a szemléltető propaganda.

A szóbeli propaganda számos eszközét használjuk az üzemi és általános gyakorlatban, ilyenek például a munkavédelmi előadássorozatok, a műszaki konferenciák, ankétok, a tudományos értekezletek, a különböző tanfolyamok és iskolák. Közülük egyik legfontosabb terület *a munkavédelmi oktatás*, amely részben az állami és gazdasági szervek, részben pedig a szakszervezetek szervezésében folyik. Az üzemi szakszervezeti szerveknek mindkét vonatkozásban fontos tennivalóik vannak: az állami és gazdasági vonalon folyó oktatásban segítséget kell nyújtaniok ahhoz, és megfelelő ellenőrzéssel kell biztosítaniok, hogy az oktatás a jogszabályokban vagy más módon meghatározott követelményeket, a színvonalat kielégítse; a szakszervezeti oktatásban pedig elsősorban a szakszervezetek munkavédelmi aktivistáinak képzéséről kell gondoskodniok. A munkavédelmi oktatás lényegében két vonalon folyik: az iskolai oktatás és az üzemi oktatás keretében.

8.311 Az iskolai oktatás

Az iskolai oktatást általában nem az üzemi szervek végzik, így itt csak röviden említjük meg. Az üzemi szakszervezeti szervek feladata az, hogy gondoskodjanak a munkavédelmi tisztségviselők iskolai oktatásáról, és segítsék őket tanulmányaik végzésében. Ez a segítség igen sokoldalú lehet, például a tananyag elsajátítását hatékonyan segíteni tudják, ha megszervezik a továbbtanuló dolgozók patronálását.

8.312 Üzemi munkavédelmi oktatás

Az új és az áthelyezett dolgozók kötelező munkavédelmi oktatása két részből áll: elméleti és gyakorlati oktatásból.

Az elméleti oktatás során biztosítani kell, hogy a dolgozók munkakörükkel kapcsolatban az összes, a közvetlen környezettel kapcsolatban pedig a legfontosabb munkavédelmi előírásokat, magatartási szabályokat megismerjék. Meg kell tanulniok a munkakörükre vonatkozó munkavédelmi előírásokat, a helyes magatartást a munkavégzés során, meg kell ismerniök a veszélyeket, amelyeknek kiteszik magukat, ha nem a technológiai utasítások szerint dolgoznak, valamint azt is, hogy ezen veszélyek ellen hogyan kell védekezniök.

A rendelkezések [Mt. 52. § (1), Mt. V. 78. §, SZOT Szab. 11. §] alapján a vállalat köteles gondoskodni arról, hogy a dolgozók az egészséges és biztonságos munkavégzés munkakörükre vonatkozó szabályait elsajátítsák.

Az oktatás rendjét a vállalati szervek a VMSZ-ben szabályozzák. Ennek során szükséges annak rögzítése, hogy

— milyen módon történjék a dolgozók elméleti és gyakorlati oktatása, az anyag visszakérdezése;

— ki végezze az oktatást;

— hogyan ellenőrzik a dolgozót, elsajátította-e és alkalmazza-e a tanultakat, és mi a teendő, ha az oktatás nem járt kellő eredménnyel;

— milyen eszközökkel, szervezeti intézkedésekkel biztosítja a vállalat a munkaköri oktatás végrehajtását?

Az oktatás anyagának összeállításakor arra kell törekedni, hogy az oktatás munkakörönként történjen. A dolgozó jobban el tudja sajátítani a munkájával összefüggő munkavédelmi előírásokat, óvórendszabályokat, a VMSZ előírásait és a munkaköri útmutatók előírásait, ha ezek alkotják az oktatás anyagát. Mindenütt, de kü-

lönösen ott, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű, szükséges, hogy a munkavédelmi oktatás anyagába beépítsék a gépkezelési utasításokat is.

A gyakorlati oktatást a munkahelyen végzik. Ennek célja, hogy a dolgozó megismerje a helyes és veszélytelen munkafogásokat, a gépek, berendezések működtetésének szabályait.

Az egyik vállalatnál az elméleti és gyakorlati oktatás rendjét a következőképpen rögzítették:

„Az elméleti oktatást a biztonsági megbízott végzi. Az elméleti oktatást szakosítva, minden hét keddjén 7—10 óráig kell megtartani. Az oktatást az oktatószobában kell végezni, felhasználva ahhoz a szemléltetőeszközöket is (modell, film, plakát, útmutató, szerszámok stb.)."

„Az elméleti oktatást követő két héten belül a biztonsági megbízott a dolgozó vezetőjével együttesen köteles meggyőződni arról, hogy a dolgozó a munkájához szükséges ismereteket elsajátította-e."

„A gyakorlati oktatást a dolgozó közvetlen felettes műszaki vezetője végzi. Ennek során meg kell ismertetnie a dolgozóval munkahelyét, végig kell vezetnie az üzemen, megmutatnia a közlekedési utakat, vészkijáratot, szociális létesítményeket stb."

„Ismertetnie kell a dolgozóval a munkahely rendjét, a biztonsággal kapcsolatos követelményeket, a munkafolyamatban használatos eszközöket, ezek szerkezetét, veszélyforrásait, a biztonsági berendezéseket, felszereléseket, használatukat, az indító, leállító, fékező és rögzítő szerkezeteket. A gyakorlati oktatás során meg kell győződni, hogy a dolgozó elsajátította-e a helyes munkafogásokat."

Hogyan lehet meggyőződni arról, hogy a dolgozó valóban megértette és elsajátította-e a munkavédelmi előírásokat?

Mindenekelőtt helyes, ha e célból az oktató a szóban ismertetetteket visszakérdezi. Az újonnan munkába

állított vagy áthelyezett dolgozót a munka megkezdése után a művezető kísérje figyelemmel, és csak akkor engedje önállóan munkát végezni, ha bebizonyosodott, hogy a dolgozó helyes és veszélytelen munkafogásokat alkalmaz, használja a védőberendezéseket és egyéni védőeszközöket stb.

8.3121 Ismétlődő oktatás

A munka jellegétől függően meghatározott időközönként mind a vezetők, mind a beosztott dolgozók munkavédelmi oktatását meg kell ismételni. Különösen fontosnak látszik ez az új munkavédelmi rendelkezések (pl. Munka Törvénykönyve, új SZOT-szabályzatok) megjelenése, új technológia vagy műszaki előírások bevezetése alkalmával. Ezenkívül helyes az oktatás ismétlése a gyártmányok megváltoztatása esetén, valamint azokon a munkahelyeken, ahol a veszélyforrás fokozott hatóképességű stb. Az ismétlődő oktatás gyakoriságát a munka természetétől függően határozzák meg. Gyakoribb oktatás indokolt például olyan dolgozóknál, akiknek tevékenysége veszélyeztetheti saját és mások testi épségét és egészségét (pl. a villanyszerelőknél, targoncavezetőknél, darusoknál, darukötözőknél, raktári dolgozóknál stb.).

Az egyik vállalatnál például havonkénti oktatást írnak elő az elektrikusok, daruvezetők, villanyszerelők és segítőik részére; negyedévenkénti oktatásban részesülnek többek között a kohászok, öntők, hegesztők, targoncavezetők, nyomástartó berendezések kezelői; évenkénti oktatás kötelező egyes forgácsológépeknél dolgozó szakmunkások részére stb.

8.3122 Az oktatás nyilvántartása

A rendelkezések értelmében nyilvántartást kell vezetni azokról a dolgozókról, akik az előírt oktatáson részt vettek. Az oktatás eredményes megtörténtét az oktató aláírásával igazolja, s rögzíti az oktatás időpontját és helyét is.

A nyilvántartásra csak akkor vezetik rá az oktatás megtörténtét, amikor meggyőződtek arról, hogy a dolgozó a számára előírt anyagokat elsajátította. Helyes, ha a vállalat szabályozza az oktatásról szóló igazolvány kezelésével összefüggő feladatokat (pl. kinek kell azt megőriznie, ellenőriznie, áthelyezésnél vállalaton belül hogyan továbbítják az új munkahelyére, ki tehet abba bejegyzést stb.).

8.3123 A munkavédelmi vizsgák rendje

A 6/1967. (X. 8.) SZOT számú szabályzat 12. §-ának (1) bekezdése felsorolja azokat a munkaköröket, amelyekben a dolgozóknak egészségvédelmi és biztonsági vizsgát kell tenniök. A miniszterek a Munka Törvénykönyve munkavédelemről szóló részének végrehajtására vonatkozó utasításaikban ezen túl is kötelezővé tették egyes munkakörökben a vizsgáztatást.

Munkavédelmi vizsgát kötelesek tenni azok a dolgozók, akik olyan berendezéssel vagy munkafolyamatban dolgoznak, amely jelentős mértékben veszélyeztetheti saját és dolgozótársaik testi épségét, egészségét (pl. targoncavezetők, darukötözők, gázpalackszállítók stb.), továbbá akik irányító tevékenységet töltenek be (csoportvezetőtől felfelé), végül azok a műszaki dolgozók, akik közvetlen irányítást ugyan nem végeznek, de munkájuk lényegesen érinti a dolgozók munkakörülményeit (pl. tervezők, műszaki ellenőrök stb.).

Egészségvédelmi és biztonságtechnikai vizsgát kell ten-

niök az oktatási intézményekben műszaki jellegű és egyéb balesetveszélyes tárgyak elméleti és gyakorlati oktatását végző dolgozóknak.

A vállalatok, oktatási intézmények a munkavédelmi vizsgákat az illetékes miniszter rendelkezése szerint bonyolítják le. Általában a minisztériumban tesznek vizsgát a magasabb beosztású vezetők (pl. a vállalat igazgatója, műszaki igazgatója és a munkavédelmi iroda vezetője, biztonsági megbízottja), a többi vizsgára kötelezett dolgozó a vállalatnál vizsgázik.

A vállalat szabályozza a munkavédelmi vizsgák rendjét, a vizsgára kötelezettek körét.

A vizsgabizottság elnöke a vállalat igazgatója, vagy megbízása alapján a főmérnök, a vállalat biztonsági megbízottja és a szakszervezeti bizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője. A vizsgabizottságba ezenkívül a vállalat igazgatója megfelelő szakembereket küldhet be.

A vizsga anyaga a következő témákra terjed ki:

— a dolgozó munkakörére vonatkozó óvórendszabályok (ÁBEÓ, szakmai óvórendszabályok, VMSZ stb.) vonatkozó részei, más biztonsági előírások, szabványok és egyéb munkavédelmi jogszabályok ismerete;

— a vezetőnek munkaköréből adódó munkavédelmi feladatai;

— az általános magatartásra vonatkozó előírások ismerete;

— a balesetek jelentésére és nyilvántartására, valamint a balesetek vizsgálatára vonatkozó szabályok ismerete.

Fontos, hogy a vezető beosztású dolgozók — az óvórendszabályok és a VMSZ vonatkozó előírásain kívül — a Munka Törvénykönyvének munkavédelemre vonatkozó, illetve a végrehajtásra vonatkozó részét (SZOT-szabályzatot), a balesetek bejelentéséről, nyilvántartásáról és kivizsgálásáról szóló SZOT-szabályzatot, az ÁBEÓ vonatkozó fejezetét, a csökkent munkaképességűekről

szóló rendelkezést is ismerjék azért, hogy tisztában legyenek a főbb követelményekkel és az eljárási szabályokkal (pl. azzal, hogy mi az eljárás a balesetek nyilvántartásánál, melyek a szakszervezeti szervek, munkavédelmi felügyelők alapvető jogai stb.). Szükséges azt is tisztázni, hogy mi történjék azzal, aki a vizsgán nem felelt meg (pl. egy hónapon belül a vizsgát meg kell ismételnie, és abban az esetben, ha a második vizsgán sem felelt meg, nem engedik beosztásában tovább dolgozni).

Egyes vállalatok kétévenként, mások három-négy évenként írják elő a biztonságtechnikai vizsgák megismétlését. Ez helyes, viszont ha új munkavédelmi rendelkezések megjelennek, akkor nem volna jó évekig várni azok ismertetésével. Ezért célszerű előírni azt is, hogy az új rendelkezések megjelenésétől számítva, azokból egy-két hónapon belül az érintett vezetőknek vizsgát kell tenniök.

8.3124 Szakmai tanfolyamok, oktatások

A vállalatoknál különböző szakmai tanfolyamokat szerveznek. Ennek keretén belül biztosítani kell, hogy a tanfolyam résztvevői a tananyaggal összefüggő munkavédelmi ismereteket megszerezzék. Szükséges az ezzel kapcsolatos kötelezettségeket is a VMSZ-ben szabályozni, így például az oktatási osztály a tananyag tematikájába építse be a munkavédelemmel összefüggő kérdéseket is, gondoskodjon megfelelő előadókról; határozzák meg azt is, hogy egyes (pl. tangoncavezetői, emelőgépkezelői, darukötözői és más gépkezelői stb.) tanfolyamokon hány órában kell a munkavédelmi feladatokat oktatni.

Az üzemi szakszervezeti szervek a munkavédelmi oktatással kapcsolatban megfelelő időközökben ellenőrizzék, hogy:

— valamennyi új és áthelyezett dolgozó részesült-e a

munkakörére vonatkozó szakszerű gyakorlati és elméleti oktatásban;

— az oktatást munkaidő alatt tartják-e, ahogyan azt a jogszabályok előírják;

— az oktatás eredményes végrehajtásához felhasználják-e a szükséges segédeszközöket, szemléltetőeszközöket, írásos anyagokat, útmutatókat stb.;

— a dolgozók az oktatás alapján megfelelően elsajátítják-e a szükséges munkavédelmi ismereteket és ezeket munkájukban alkalmazzák-e;

— a vizsgára kötelezett dolgozók levizsgáznak-e a megadott határidőig, a vizsgák előkészítése és színvonala kielégítő-e;

— a szakmai tanfolyamokon megfelelően oktatják-e a munkavédelmi ismereteket.

Ha a szakszervezeti bizottság vagy műhelybizottság ellenőrzései során azt tapasztalja, hogy az oktatás nem folyik szabályszerűen, színvonala nem kielégítő, és a dolgozók így nem sajátítják el a szükséges ismereteket, el kell érnie, hogy a vállalat vezetősége megfelelő intézkedéseket tegyen az oktatás területén mutatkozó hiányosságok megszüntetésére. Emellett folyamatos segítséget kell nyújtania ahhoz, hogy a vállalat a dolgozók oktatására vonatkozó kötelezettségeinek eleget tehessen. Ilyen segítség például minden kezdeményezés, amely a szemléltetés megjavítására, az oktatási anyag fejlesztésére, az oktatás módszertani javítására irányul. Ennek eredményeképpen a vállalati szervek megfelelőbb módon tudnak eleget tenni oktatási kötelezettségeiknek.

8.3125 A munkavédelmi aktivisták oktatása

A munkavédelmi aktivisták tanfolyamainak megszervezése igen fontos része az üzemi szakszervezeti szervek propagandatevékenységének, mert ily módon lehet a munkavédelmi tisztségviselők szakismereteit, felkészült-

ségét bővíteni, és így módot adni arra, hogy feladataikat eredményesebben láthassák el. A munkavédelmi aktivisták tanfolyamainak megszervezése sokrétű és nagy gondot igénylő feladat. Mindenekelőtt a központi irányelvek és a helyi viszonyok alapos tanulmányozása után össze kell állítani a tanfolyam tantervét.

Az egyik üzemben például a munkavédelmi aktivisták részére nyolc előadásból álló tanfolyamot szerveztek. A témák a következők voltak:

1. A munkavédelem fogalma, területei, a munkavédelem megvalósításának fő eszközei.
2. A szakszervezetek munkavédelmi feladatai, különös tekintettel az üzemi szakszervezeti szervek tevékenységére.
3. A Munka Törvénykönyve és az ehhez kapcsolódó legfontosabb munkavédelmi jogszabályok.
4. Biztonságtechnika az üzem anyagmozgatási folyamatainál.
5. Villamos berendezések érintésvédelmének alapismeretei.
6. A legfontosabb munkagépek biztonságtechnikai ismeretei.
7. A munkaegészségügy, a foglalkozási ártalmak megelőzése az üzemben.
8. A vállalati munkavédelmi szabályzat, a kollektív szerződés munkavédelmi részei, a vállalat munkavédelmi intézkedési terve; az ezek megvalósításával kapcsolatos feladatok.

Ez a nyolc előadásból álló tanfolyam, amelyhez megfelelő irodalmat bocsátottak a hallgatók rendelkezésére, jelentősen növelte a munkavédelmi aktivisták ismereteit, és így nagyobb aktivitással és több eredménnyel is vettek részt a szakszervezeti munkavédelmi tevékenységben, mint korábban.

Vannak olyan tapasztalatok is, hogy a munkavédelmi aktivisták oktatását nem becsülik annak fontossága szerint, pedig éppen ezen az úton lehet az aktivisták mun-

kájában jelentős fejlődést elérni. A jól felkészített aktivista hamarabb észreveszi a hiányosságokat, és mivel ismeri megszüntetésük módját, eredményesebben tud fellépni felszámolásukra.

A tananyag összeállítása után következik az előadók kiválasztása és felkészítése. Szinte valamennyi üzemben van olyan munkavédelmi tisztségviselő, aki munkavédelmi iskolát végzett, sőt, számosan már a SZOT Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyamán is oklevelet szereztek. Így tehát általában megvannak a személyi feltételei annak, hogy megfelelő színvonalú előadásokat tartsanak.

Nagy gondot kell fordítani az előadók módszerbeli felkészítésére is. Itt is azoknak a szakszervezeti tisztségviselőknek a tanácsait, segítségét kell kérni, akik már hosszabb előadói gyakorlattal rendelkeznek, s ismerik a tanfolyamvezetés feladatait.

Számos üzemben, igen helyesen, egy-egy előadás megtartására a vállalat igazgatóját, főmérnökét, a műszaki osztály vezetőjét, szb-titkárát kérik fel. Ez két szempontból is hasznos: egyrészt jó szakemberekről lévén szó, a maguk témakörében magas színvonalon tudnak előadni, oktatni, másrészt pedig a tanfolyam hallgatóiként részt vevő aktivisták is érzik a tanfolyam fontosságát, de érzik ezt azok a vezetők is, akik előadást tartanak.

Az oktatás tartalmi kérdéseinek meghatározása után a módszertani és szervezési feladatokat kell megoldani. Ebben a vonatkozásban ugyancsak számos jó tapasztalat áll rendelkezésünkre. Mindenekelőtt a tanfolyam időtartamának és kezdeti időpontjának, valamint a foglalkozások, előadások és viták idejének rögzítése fontos. Túl hosszú tanfolyam indítása nem tanácsos, mert különböző okokból a hallgatók egy része könnyen lemorzsolódik, más feladatok, megbízatások, esetleg más oktatásban való részvétel gátolja megjelenésüket. Általános tapasztalat szerint legelőnyösebbek a tíz hétnél nem hosszabb tanfolyamok, heti egyszeri foglalkozással.

A foglalkozások napját az uzemben folyó politikai és szakmai oktatással, valamint a különböző rendezvényekkel egyeztetni kell, hogy ily módon elkerülhessük az időütközéseket. A politikai oktatásokat és a rendszeres értekezleteket azonos napokon tartják, a szakmai alap- és továbbképző tanfolyamokhoz azonban lényegesen nehezebb igazodni.

A tanfolyam időpontjainak rögzítésével egyidejűleg célszerű mindjárt megfelelő helyiséget is keresni az előadások, foglalkozások lebonyolítására. Természetesen a helyiség olyan legyen, amely az oktatás céljainak megfelel, rendelkezik kellő számú férőhellyel stb. Az elemi feltételeken kívül (világítás, fűtés, takarítás stb.) tekintettel kell lenni esetleges egyéb feltételekre is, például arra, hogy milyen a szemléltetés lehetősége (tábla, diavetítő, esetleg keskenyfilmvetítő) stb.

A tanfolyam megszervezésének következő feladata a hallgatóság kiválasztása. Ez sem lehet mechanikus. A hallgatók ugyanis csak akkor vesznek részt lelkiismeretesen, és akkor értik meg a tanfolyam fontosságát, ha ezt meggyőzően meg is tudják nekik magyarázni.

Egyik üzemünkben nagyon hasznos módszert alkalmaznak: a kijelölt hallgatókat az szb-titkár és a társadalmi munkavédelmi felügyelő megbeszélésre hívja, s mindenkivel egyénenként megbeszélik azokat a személyi problémákat, esetleges nehézségeket, amelyek a tanfolyamon való részvételt akadályozzák, megismertetik az aktivistákat a tanfolyam tematikájával, és elmagyarázzák, hogyan segíti elő a tananyag elsajátítása az aktivisták és az egész kollektíva munkavédelmi tevékenységét. Az ilyen baráti, elvtársi légkörben folyó egyéni beszélgetésen az aktivista minden kényszer nélkul foglalhat állást részvétele ügyében. Ha az aktivista ezen a beszélgetésen úgy dönt, hogy részt vesz a tanfolyamon, ez egyben elkötelezettséget is jelent.

Ebben az üzemben évről évre tervszerűen meghatározott számú aktivistát képeznek ki, illetve képeznek to-

vább, és így folyamatosan gondoskodnak a munkavédelmi aktivistahálózat szakmai és politikai fejlődéséről.

A tanfolyam lebonyolításánál a leglényegesebb, hogy az előzetes terveket a lehetőség szerint pontosan tartsák be. Ez vonatkozik a tematikára, az időpontokra, a helyiségre, a szemléltetőeszközök felhasználására stb. Sok rossz tapasztalat van a pontatlanságból, az időpontok és helyiségek cseréjéből, a technikai eszközök hiányából származó bizonytalanságra. Az egyébként jól megszervezett tanfolyam szét is hullhat, ha ezekről a feltételekről megfeledkeznek.

A hallgatóság és a tananyag megbecsülése egyaránt megkívánja azt, hogy az előadók, a vitavezetők pontosan jelenjenek meg a foglalkozásokon, alaposan készüljenek fel azokra, és gondoskodjanak a tanuláshoz szükséges kulturált körülményekről is. Jó módszer például, amit egyik nagy vidéki üzemünkben rendszeresen alkalmaznak: a megnyitót az első foglalkozáson a szakszervezeti bizottság titkára mondja, aki ismerteti a tanfolyam fontosságát, azokat az eredményeket, amelyeket a tanfolyam sikeres elvégzése után az aktivistáktól várnak. Ezután a tanfolyam vezetője (általában valamelyik műhelybizottság társadalmi munkavédelmi felügyelője) ismerteti a tanfolyam tematikáját, a foglalkozások időpontjait, a tanfolyam tanulmányi rendjét. Az első foglalkozáson a különböző témák előadói is részt vesznek, így a hallgatók azt is tudják, hogy kik fogják a foglalkozásokat vezetni. A megnyitó után sor kerül az első előadásra. Az előadáshoz kapcsolódó irodalmat minden esetben kiadják a tanfolyam résztvevőinek. Az ehhez szükséges brosúrákat, könyveket, folyóiratokat a szakszervezeti könyvtár beszerzi és a hallgatók rendelkezésére bocsátja. Minden foglalkozás az előző téma megvitatásával kezdődik, ennek befejezése után kerül sor a következő téma előadására.

Apróságnak tűnik, mégis fontos, hogy a vita és az előadás időpontját rögzítsék és ne történjék ebben el-

csúszás, így a hallgatóság pontosan tudja, mennyi ideig tart a foglalkozás és idejét ennek megfelelően oszthatja be.

Az is lényeges, hogy a hallgatóság a témával összefüggő kérdésekre megfelelő választ kapjon. A gyakorlati problémákra, ha közérdekűek, a foglalkozások keretében, ha pedig speciálisak vagy csak kevés személyt érintenek, egyénileg kell választ adni. A választ minden esetben alapos felkészülés előzze meg, hiszen a tanfolyam hallgatósága az elhangzottakat komolyan veszi és aszerint jár el, amilyen választ vagy tanácsot kapott kérdésére. A tanfolyamvezetőnek vagy az előadónak minden ilyen esetben a helyzet részletes megismerésére kell törekednie, és ha a válasz alaposabb utánnézést igényel, ne szégyellje megmondani, hogy pillanatnyilag nem tud válaszolni, de a következő foglalkozáson visszatér rá. Az ígéretet természetesen feltétlenül tartsa is be.

A jól szervezett és vezetett tanfolyam nemcsak az aktivisták továbbképzését szolgálja, hanem egyúttal arra is lehetőséget biztosít, hogy a tanfolyam résztvevői tapasztalataikat, gondjaikat, eredményeiket és nehézségeiket elmondják, vagy esetleg éppen a tanfolyamon tanult összefüggések alapján olyan problémákat vessenek fel, amelyek eddig még nem kerültek felszínre. Ez azonban csak akkor valósulhat meg, ha a munkavédelmi aktivisták érzik, hogy a tanfolyam nem iskolás jellegű — a bizonyos mértékig kötött formája ellenére sem —, hanem széles vitalehetőséget biztosít, és a tananyagot elsősorban arról az oldalról ismerteti meg a hallgatósággal, mit és hogyan kell a napi tevékenység során a balesetek és foglalkozási megbetegedések leküzdése, a munkakörülmények javítása érdekében cselekedni. Ilyen módon tehát nemcsak a tanfolyam hallgatói tanulnak az előadóktól, hanem fordítva is, mert az előadók és a szakszervezeti bizottság, műhelybizottságok tagjai, akik meglátogatják a tanfolyamot, számos olyan probléma tudomására jutnak, amelyeket eddig nem ismertek.

Az, hogy a tanfolyam ne legyen iskolás jellegű, korántsem jelentheti a hallgatókkal szembeni igénytelenséget. A cél természetesen a munkavédelmi aktivisták felkészültségének növelése. Az oktatás helyes módszerei a tananyag elsajátítását feltétlenül elősegítik. Nyilvánvalóan egy ilyen önkéntes és a társadalmi munkát elősegítő tanfolyamon nem élhetnek a tanulmányi fegyelem állami oktatásban megszokott módszereivel. Itt mindent az öntudatra kell építeni. Az üzemi tanfolyamokon részt vett munkavédelmi aktivisták sok tízezres száma azt bizonyítja, hogy lehet az aktivisták öntudatára támaszkodni, és a tanfolyam valóban akkor lesz eredményes, ha a szakismeretek átadása a társadalmi összefüggések megértetésével párosul, s egyben megmutatja a feladat szépségét, mélyen emberséges voltát.

Az üzemi munkavédelmi tanfolyamokon általában nem szoktak formális vizsgát rendezni. Az utolsó összefoglaló foglalkozáson azonban a tanfolyam egésze mintegy számot ad tanulmányi eredményeiről, és így megvan a lehetősége annak, hogy felmérjék az egyes aktivisták és az egész tanfolyam fejlődését.

Több üzemben a tanfolyam zárását ünnepélyes keretek között végzik. A szakszervezeti bizottság titkárán kívül az igazgató és a pártszervezet titkára vagy más vezetőségi tagja is részt vesz a tanfolyamzárón, és hozzászólásukban maguk is kiemelik a munkavédelmi feladatok jó ellátásának jelentőségét.

Kedves szokás ilyenkor, hogy a tanfolyamokon kiemelkedő eredményt elért és egyébként is jó munkát végző aktivistáknak jutalomkönyvet vagy ajándéktárgyat, oklevelet adnak. Ez az apró figyelmesség a megbecsülés jele, egyben megerősíti az aktivistákban munkájuk fontosságának érzését.

A tanfolyam befejezésével azonban még nem ért véget a munka. A szakszervezeti bizottságnak figyelemmel kell kísérnie azt is, hogy milyen eredményekkel hasznosítják az aktivisták a tanultakat, és ennek alapján követ-

keztetéseket lehet levonni egyrészt a tematika, másrészt a tanfolyam lebonyolításának helyessége, esetleges módosítása vagy továbbfejlesztése tekintetében.

Ugyanakkor ezek a tanfolyamok sok esetben azt is megmutatják, hogy egyes aktivisták fejlődőképesek, az eddiginél nagyobb feladattal lehet megbízni őket, sőt, továbbképzésükre is gondolni kell. Éppen ezért nemcsak alapfokú, hanem továbbképző esti tanfolyamokat is helyes rendezni. Ezek tematikáját az üzem termelési feladatainak, műszaki fejlesztésének és az ezekből, valamint a baleseti helyzetből adódó konkrét teendőknek megfelelően lehet eredményesen kidolgozni. (Pl., ha az üzemben új anyagokat, új típusú gépeket, újfajta gyártási folyamatokat vezetnek be, az ezekhez kapcsolódó biztonságtechnikai és munkaegészségügyi ismeretek oktatása képezheti a továbbképzés tananyagának gerincét.) Egyebekben a továbbképző tanfolyamokra is érvényesek az előzőkben ismertetett elvek és módszerek.

A felsőbb szakszervezeti szervek által rendezett munkavédelmi tanfolyamokra, sőt, a SZOT Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyamára is az üzemi tanfolyamok tapasztalatai alapján tehetnek személyi javaslatokat.

8.313 Üzemi vetélkedők

A munkavédelem szóbeli propagandájának egyik kedvelt formája a munkavédelmi vetélkedő. Egyre több üzemben rendeznek ilyen vetélkedőket, amelyeknek célja, hogy a dolgozókat játékos formában oktassák a munkavédelmi ismeretekre, illetve elmélyítsék ilyen irányú ismereteiket.

A dolgozók ezeken a vetélkedőkön szívesen vesznek részt, nemcsak a kitűzött díjakért, hanem a versengés kedvéért is, hiszen ilyenkor derül ki, hogy ki mennyire „tudós" a munkavédelmi szabályokban, meddig bírja „szusszal" a versenyt.

A vetélkedőknek különböző formáit alkalmazzák. Az egyik nagy üzemben például többfordulós vetélkedőket rendeztek. Az első fordulóban műhelyenként vettek részt a dolgozók, majd minden műhelyből az első három helyezett került tovább a gyáregységek vetélkedőjébe, végül a gyáregységi vetélkedők első helyezettjei küzdöttek egymással a vállalati döntőben. A szervezést a munkavédelmi bizottság végezte, gondos előkészítéssel. A vetélkedő kérdéseinek összeállítására kitűnő szakemberekből bizottságot hoztak létre, majd azonos időpontokban szervezték a műhelyek vetélkedőjét. Minden vetélkedőn három tagú zsüri bíráskodott, amelynek elnöke a műhelybizottság titkára, tagjai pedig munkavédelmi aktivisták voltak. A pontozás után kialakult a versenyzők sorrendje. A gyáregységi vetélkedőn a zsüri elnöki tisztét a gyáregység vezetője látta el, a zsüri tagjai a gyáregység társadalmi munkavédelmi felügyelője és biztonsági megbízottja voltak. A kérdések itt nehezebbek voltak az előzőknél, majd a nyolc gyáregység első helyezettjei kerültek be a vállalati döntőbe. Ezt a döntőt nagy érdeklődés mellett tartották meg. A zsüriben részt vett a vállalat igazgatója, szb-titkára, társadalmi munkavédelmi felügyelője, a munkavédelmi iroda vezetője és több munkavédelmi bizottsági tag. A győztesek között értékes jutalmakat osztottak ki. A döntő valamennyi résztvevője emléktárgyat kapott, a gyáregységi vetélkedőkbe bekerült versenyzők is oklevélben részesültek.

A vetélkedő sikere azt bizonyította, hogy helyes kezdeményezés volt a dolgozók ismereteinek ilyen módszerekkel való fejlesztése, és ez a munkavédelmi tevékenységben kézzelfogható eredménnyel is járt. A versenyben részt vevő dolgozók hetekig tanulmányozták az óvórendszabályokat, munkavédelmi szakkönyveket, a vállalati könyvtár alig győzte az igényeket kielégíteni.

A vetélkedőn kialakult sportszerű hangulat is nagyban hozzájárult ahhoz, hogy nemcsak a versenyzők, hanem a közönség is nagy izgalommal figyelte a verseny ala-

kulását, véleményét nyilvánította, így a dolgozók széles köre kapcsolódott be a munkavédelmi ismeretek bővítésébe.

Számos üzemben más módon, más szervezéssel oldják meg a vetélkedőket. Vannak olyan területek, ahol megyei döntőkig viszik fel a versenyt, és ezzel még nagyobb számú dolgozót vonnak be a munkavédelmi szabályok elsajátításába. Nemegy esetben derült már ki például, hogy egy-egy munkavédelmi aktivista éppen ilyen vetélkedő nyomán kapott kedvet a munkavédelmi problémákkal való foglalkozásra, és vált később a balesetek és foglalkozási megbetegedések elleni küzdelem lelkes harcosává.

Nagyon fontos azonban — mint minden munkavédelmi rendezvénynél —, hogy csak akkor rendezzenek vetélkedőket, ha annak személyi és technikai feltételei biztosítottak. Ehhez alapos előkészítés, megfelelő szervezés szükséges, hogy a dolgozókban az érdeklődést felkeltsék, és hogy az egyes dolgozók a nyilvános szereplésnél jelentkező gátlásokat le tudják vetkőzni. Ebből a szempontból nagyon káros, ha a vetélkedő vezetője fölényeskedik, letorkollja vagy esetleg nevetségessé teszi a helytelen választ adó dolgozót. Az ilyen játékvezetés taszítólag hat, és nem szolgálja a célt.

A közvetlenség, a vetélkedő játékvoltának, s annak kihangsúlyozása, hogy mindenki csak nyerhet, biztosítja azt a légkört, amelyben a dolgozók szívesen vesznek részt a játékban, még akkor is, ha esetleg helytelen választ adnak.

Ugyancsak lényeges az is, hogy a kérdésekre adott választ a zsüri megfelelő módon bírálja el. Előadódhat, hogy a versenyző jó gondolatát helytelenül fejezi ki vagy csak apró hibát követ el. Lehet az is, hogy válasza ugyan nem egyezik meg szó szerint az előre elkészített felelettel, de állásfoglalása helyes. Ennek elbírálásához megfelelő felkészültségű, kellő hozzáértéssel rendelkező zsűrire van szükség. A kérdések összeállításánál viszont

arra kell törekedni, hogy egyértelműek legyenek, és így egyértelmű választ is lehessen adni rájuk. Ha ezt szem előtt tartják, nem következhetnek be bizonytalanságok, a versenyző sem érezheti azt, hogy valójában helyes választ adott és a zsüri bírálata volt helytelen.

Sok helyen alkalmazzák a vetélkedésben a munkavédelmi totót. Az egyik üzemben a következő totót alkalmazták eredményesen:

Sorszám	Kérdés	1	2	X
1.	Hány fokozata van a műszaki megelőzésnek?	3	5	4
2.	Hány kg súlyú terhet szállíthat kézben egy 17 éves fiú?	20 kg	15 kg	30 kg
3.	Milyen hőmérsékletet kell biztosítani közepes fizikai munkánál?	12-14 °C	14-18 °C	16-19 °C
4.	Személyenként és óránként hány m^3 tiszta levegőt kell biztosítani a munkahelyiségekben?	30 m^3	40 m^3	50 m^3
5.	Mennyi lehet legfeljebb az általános és helyi világítási értékek aránya?	1:3	1:2	1:4
6.	Milyen jelű szűrőbetétet használunk higanygőz ellen?	AB	M	O

Sorszám	Kérdés	1	2	X
7.	Hány lépcsőfok esetén szükséges már karfa felszerelése?	minden esetben	4	6
8.	Milyen színjelzés van az oxigénpalackon?	zöld	kék	sárga
9.	Mennyi az üzemhelyiségek legkisebb belmagassága?	2,80 m	3,20 m	3,0 m
10.	Mennyi a falakkal határolt személyi átjáró legkisebb szélessége?	0,80 m	1,0 m	1,10 m
11.	Mennyivel kell a támasztólétrának a kilépőszint fölé nyúlnia?	0,50 m	0,80 m	1,0 m
12.	Mennyi a járművek megengedett legnagyobb sebessége műhelyekben?	4 km/ó	5 km/ó	8 km/ó
13.	Milyen táblával jelezzük a vészkijáratot?	zöld alapon fehér betűk	fehér alapon vörös betűk	vörös alapon fehér betűk
+1	Mikor szabad tehergépkocsit személyszállításra használni?	semmikor	külön engedéllyel, az előírások betartásával	rögzített padokkal

Mindezek szem előtt tartásával a munkavédelmi vetélkedők valóban hasznos eszközeivé válhatnak a munkavédelmi ismeretek elsajátításának, és ezen keresztül hozzájárulhatnak a munkavédelmi tevékenység jelentős javításához.

8.32 ÍRÁSBELI PROPAGANDA

Az írásbeli propaganda eszközeihez tartoznak mindazok a könyvek, brosúrák, amelyek a munkavédelem elméleti, módszertani kérdéseivel foglalkoznak, a különböző munkavédelmi előírásokat, műszaki és egészségügyi követelményeket és megoldásokat tartalmazzák.

A munkavédelmi irodalom színvonala igen különböző, attól függően, hogy a dolgozók mely rétege számára készül. Nyilvánvalóan más szakkönyvet kell adnunk a betanított munkásnak, mást a magasan kvalifikált szakmunkásnak, ismét mást a műszaki vezetőknek.

A differenciálás a munkavédelmi irodalomban azt jelenti, hogy egyrészt minden olvasóréteg a maga előképzettségének, szakmai ismereteinek és igényeinek megfelelő anyaghoz jusson, másrészt pedig az irodalom tanulmányozása tegye lehetővé, hogy fokról fokra elsajátítsa a munkavédelemhez tartozó műszaki, jogi, egészségügyi ismereteket. Az elmúlt évek során gazdag irodalom jelent meg a munkavédelem különböző kérdéseiről. Különösen népszerűek a *Munkavédelmi kiskönyvtár* kötetei, amelyek elsősorban a munkavédelmi aktivistáknak és a műszaki vezetőknek kívánnak segítséget nyújtani munkájukhoz. Ezek az olcsó és nem nagy terjedelmű könyvek a munkavédelem különböző szakterületeiről igyekeznek összefoglaló képet adni, s a munkavédelem területén adódó feladatok megoldásához nyújtanak segítséget.

A Munkavédelmi kiskönyvtár sorozaton kívül megje-

lent közép- és felső szintű könyveket is sokan és szívesen forgatják, például a SZOT Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyama könyveit, és a napi munkában hasznos segítőtársnak bizonyult az immár VI. kiadásában megjelent *Munkavédelmi műszaki zsebkönyv* is.

A munkavédelem aktuális kérdéseiről tájékoztat a *Társadalombiztosítás, Üdülés, Munkavédelem* című folyóirat, mely közvetlenül az üzemi szakszervezeti szerveknek szól. A szakszervezeti tisztségviselők — közöttük a munkavédelmi aktivisták — ebből tájékozódhatnak az aktuális munkavédelmi feladatokról és a módszerekről, amelyekkel azok megoldhatók. Sok tapasztalatcsere jellegű cikket is tartalmaz (pl. Hogyan készítettük el üzemünkben a VMSZ-t? Hogyan dolgoznak nálunk a munkavédelmi őrök? Biztonsági szemle tapasztalatai stb.). Éppen azért, mert sok új, hasznos módszert lehet a folyóiratból átvenni, helyes, ha az szb több példányban rendeli meg, és az aktivisták egymásnak átadják, hogy minél többen olvashassák.

A biztonságtechnikai és munkaegészségügyi kutatás eredményeiről számol be negyedévenként a *Munkavédelem* című szakfolyóirat, melyet a SZOT Munkavédelmi Tudományos Kutatóintézet és az Országos Munkaegészségügyi Intézet közösen szerkeszt. Hasznos szaktanácsokat ad munkavédelmi eszközök használatára, a jól bevált munkavédelmi módszerek bevezetésére.

A felsoroltakon kívül számos alkalmi vagy rendszeresen megjelenő anyag, könyv, folyóirat nyújt segítséget a feladatok megoldásához.

A munkavédelmi irodalommal kapcsolatban az üzemi szakszervezeti szervek feladata kettős. Egyrészt gondoskodniok kell arról, hogy a megjelenő és az adott területen használható munkavédelmi irodalmat a szakszervezeti könyvtár beszerezze, és ott kellő számban az aktivisták rendelkezésére álljon; másrészt a szükséghez mérten kezdeményezze és segítse elő az üzemi sajátos problémák szakirodalmi feldolgozását.

A feladat első része megkívánja, hogy a szakszervezeti bizottság kísérje figyelemmel a munkavédelmi kiadványok megjelenését. Ez nem olyan egyszerű dolog, mint amilyennek első hallásra tűnik, hiszen sokféle szerv ad ki különböző munkavédelmi kiadványokat, és sok esetben az érdekeltek csak közvetve szereznek ezekről tudomást.

Segítséget nyújthat a figyeléshez az Országos Műszaki Könyvtár és Dokumentációs Központ dokumentációs szolgálata, valamint — különösen a szakszervezeti irodalom terén — a Táncsics Könyvkiadó Vállalat tájékoztatása. A szakszervezeti kiadványok jegyzékét az üzemi szervek előre megkapják, és így módjukban áll kellő példányszámban a szükséges könyveket, brosúrákat vagy egyéb kiadványokat megrendelni. Ugyanilyen fontos azonban az is, hogy a beszerzett könyvek, folyóiratok ne heverjenek használatlanul, hanem hívják fel rájuk az aktivisták figyelmét.

Az írásbeli propagandához tartozik az idegen nyelvű folyóiratokban megjelent és az aktivistáknak segítséget nyújtó közlemények, cikkek lefordítása vagy fordításának beszerzése. Ugyancsak a rendelkezésre álló irodalom gyarapítását segítik elő a különböző munkavédelmi újítások leírásai, rajzai is.

A munkavédelmi szakismeretek terjesztését az üzemi lapok is segíthetik egy-egy szakcikk megjelentetésével. Több üzemben már vannak ilyen irányú jó tapasztalataink.

8.33 SZEMLÉLTETŐ PROPAGANDA

A szemléltetőeszközök az ismert anyag könnyebb és gyorsabb elsajátítását teszik lehetővé. Így például a tanfolyamok hallgatói a gépek, berendezések, munkaeszközök működését, biztonságtechnikai vonatkozásait tanul-

mányozhatják akár a szóban forgó munkaeszközön, berendezésen, akár maketten, modellen is.

A modellek különösen jól szolgálhatják céljukat, mert működésükben mutatják be a berendezéseket, gépeket, és így a hallgatók kicsinyítve láthatják a berendezések működését, a veszélyforrásokat és a védelem módszereit is.

Bizonyos esetekben jól használhatók *a metszetek* (pl. a hegesztőberendezések biztonságtechnikájának ismertetésénél), amelyeken szemléltetően lehet bemutatni a biztonsági intézkedéseket és az ezeket szolgáló különböző alkatrészeket is.

A szemléltetőeszközök azonban nemcsak tanfolyamhoz kötötten, hanem önállóan is felhasználhatók az ismeretek bővítésére. Így például sok üzemben vetítenek rendszeresen munkavédelmi oktatófilmeket akár önállóan, akár előadással egybekötve.

Ugyancsak jól használhatók a *diapozitívek* és a *diafilmek,* elsősorban oktatási segédeszközként, de ismeretterjesztő előadások illusztrálására is. A diapozitíveket és diafilmeket a legtöbb üzem — amely fotoszakkörrel rendelkezik — maga is el tudja készíteni, és az a tapasztalat, hogy az ismerős berendezésekről, munkahelyekről készített felvételek nagyobb hatást gyakorolnak a nézőkre, mint a más területről hozott vagy általános jellegű szemléltetőanyagok.

A munkavédelmi kérdések szemléltetésének igen eredményes módja *a kiállítások* rendezése. Általában kétféle jellegű kiállítással találkozunk: alkalmi és állandó kiállítással.

Az alkalmi kiállításokat általában egy-egy nagyobb munkavédelmi rendezvény (pl. munkavédelmi hónap, munkavédelmi konferencia stb.) kapcsán szokták szemléltetésre felhasználni.

Ezek elsősorban az üzem életéből vett időszerű problémákat dolgoznak fel. Ilyen lehet például egy-egy baleset bemutatása fényképeken, a balesetet előidéző mun-

kaeszköz, a hiányzó védőeszköz, és a baleset megelőzési lehetőségeinek demonstrálása. Ugyancsak a kiállítás tárgyát képezheti valamely, az üzemben újonnan bevezetett védőeszköz, védőberendezés, működési elvének, a védelem hatásosságának ismertetésével.

Az ilyen alkalmi kiállításoknál természetesen arra kell elsősorban törekedni, hogy azokat a problémákat, megoldásokat mutassuk be, amelyek a munkavédelmi helyzet javítása szempontjából a legidőszerűbbek.

Az állandó kiállítások valamilyen oktatási tevékenységgel kapcsolódnak össze, például az oktatószobákban, kabinetekben elsősorban arra törekszünk, hogy megteremtsük a munkavédelmi propaganda technikai és módszertani központját. Több nagyüzemünkben működik oktatószoba, és munkája nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a dolgozók gyakorlatilag is elsajátítsák a munkavédelmi ismereteket. Ezek a munkavédelmi oktatószobák segítik a dolgozók szemléltető oktatását, a munkavédelmi előadások, viták levezetését, és a kiállított anyagok biztosítják a tananyag mélyebb elsajátítását. A munkavédelmi oktatószobák — a természetbeni tárgyakon, maketteken és modelleken kívül — általában fel vannak szerelve filmvetítővel, és így az ott megtartott előadásokat nemcsak a kiállítási anyag bemutatásával tudják szemléltetni, hanem diapozitívekkel, filmekkel is.

Az oktatószobák célszerűen segítik a munkavédelmi aktivisták felkészülését, itt szerveznek részükre rendszeresen konzultációkat, megbeszéléseket, és itt tartják tanfolyamaikat is.

A munkavédelmi oktatószobák és egyéb állandó kiállítások kiállítási anyagának készítése és folyamatos gazdagítása szempontjából igen hasznosak a különböző szakkörök, amelyeket fel lehet kérni a munkavédelmi makettek, modellek elkészítésére és így különösebb költségek nélkül kivitelezhető a munkavédelmi oktatószoba berendezése. Igen sok dolgozó van, akinek kedves időtöltése a modellezés, barkácsolás. Ezt a nemes szenve-

délyt könnyen állíthatjuk a munkavédelem szolgálatába, természetesen csak akkor, ha ezek a segítőtársak munkájukért megkapják a megfelelő erkölcsi megbecsülést.

Részben a kiállításokon, részben mint oktatási segédletet, önállóan is alkalmazhatjuk a munkavédelmi *oktatótáblákat.* Ezek a munkavédelmi plakátoktól annyiban térnek el, hogy teljes szakmai részletességgel mutatják be témájukat, feldolgozzák azokat a tudnivalókat, amelyek biztonságtechnikai és munkaegészségügyi szempontból a témához tartoznak. Így például egy oktatótábla, amely a kézi anyagmozgatásról szól, ismerteti a megengedett súlyhatárokat egyéni szállítás, csoportos szállítás esetén, ez utóbbi esetben a teher felemelését és letevését, ismerteti a kézi anyagmozgatás segédeszközeit és célszerű használatukat, a kézi szállítóeszközöket, a teher megfelelő elhelyezését a szállítóeszközön, a különböző kézi szállítóeszközök megengedett legnagyobb terhelését stb. Nagy előnyük, hogy kevés költséggel, házilag készíthetők, ezért különösképpen ajánlhatók az üzemi oktatás és szemléltetés céljaira.

Összefoglalva: Az előzőekben ismertetett formák és eszközök a munkavédelmi agitációnak és propagandának csak néhány módszerét ölelik fel. Az agitáció és propaganda akkor lesz eredményes az üzemben, ha nemcsak a témát választják meg az üzemi szükségletnek megfelelően, hanem a formákat, eszközöket is a helyi viszonyok figyelembevételével alakítják ki. Az üzem jellege, az ott végzett technológiai műveletek, az ezekhez alkalmazott berendezések, gépek, a helyi agitáció és propaganda igényeit lényegesen befolyásolják. Nyilvánvaló, hogy egy viszonylag nagy zajjal járó munkafolyamatnál munka közben a szóbeli agitáció nehézségekbe ütközik. Ilyen helyen például az üzemi hangosbeszélő nem alkalmazható munkavédelmi célokra mindaddig, amíg a zajhatás fennáll. Más helyeken viszont a rossz látási viszonyok vagy a szabad területen végzett munka egyéb agitációs és propagandaeszközök alkalmazását teszi szük-

ségessé, mint egy átlagos viszonyok között működő üzemben.

Mindez azt a követelményt támasztja a szakszervezeti bizottsággal és a gazdasági vezetéssel szemben, hogy szoros együttműködésben alakítsák ki a helyi munkavédelmi agitáció és propaganda célravezető formáit, módszereit, és ezeket folyamatosan fejlesszék tovább. Ennek feltételei általában a következők:

— A munkavédelmi agitáció és propaganda legyen folyamatos és tervszerű. Megfelelő előrelátással lehet biztosítani azt, hogy a felvilágosító, ismeretterjesztő tevékenység mindig az éppen időszerű problémákhoz kapcsolódjék. Ez ne csak olyan értelemben érvényesüljön, hogy egy-egy súlyosabb baleset nyomán fejtenek ki gyorsan és széles körben agitációt és propagandát, hanem az üzem termelési feladatainak ismeretében, a műszaki fejlesztéssel párhuzamosan gondoskodni kell a szükséges ismeretek elsajátíttatásáról, az aktivisták felkészítéséről, valamint a megfelelő agitációs munkáról is.

— Rendszeresen elemezzék a helyi agitáció és propaganda hatását, kérjék ki a dolgozók széles körének véleményét, és a fejlesztésnél támaszkodjanak javaslataikra, észrevételeikre.

— Vonják be ebbe a tevékenységbe mindazokat az aktivistákat, illetve dolgozókat, akiket eddig még nem bíztak meg társadalmi munkával, és akiknek kedvük és tehetségük van a munkavédelmi agitáció és propaganda valamilyen formájában való részvételre (pl. olyan dolgozókat, akik jól rajzolnak, be lehet vonni munkavédelmi plakátok, oktatótáblák, feliratok, szatirikus rajzok stb. készítésébe, mások viszont, akik íráskészséggel rendelkeznek, hasznosan vehetnek részt a helyi munkavédelmi kiadványok, az üzemi lapok cikkeinek megírásában, a munkavédelmi faliújságok szerkesztésében). Ha a szakszervezeti bizottság ilyen széles körű „tehetségkutatást" végez, egészen biztos, hogy nagy számú jelentkezőt

talál a munkavédelmi agitáció és propaganda segítéséhez.

A munkavédelmi agitáció és propaganda jelentősége, a munkavédelmi feladatok megoldásában betöltött szerepe szükségessé teszi, hogy ezt a tevékenységet ne tekintsék csak részfeladatnak, hanem ismerjék fel szerepét a társadalmi tevékenység fejlesztésében, a dolgozó tömegek bevonásával és tevékeny részvételük igénylésével a munkakörülmények javításában.

BEFEJEZÉS

Igyekeztünk összefoglalni az üzemi szervek sokrétű munkavédelmi tevékenységét, annak legfontosabb célkitűzéseit és munkamódszereit. A feladatok sokrétűsége és a könyv áttekinthetősége miatt igyekeztünk a feladatokat és módszereket témánként csoportosítani és jelentős mértékben tagolni. Ez azonban egyáltalán nem jelenti azt, hogy akár a feladatok, akár azok megoldásának módszerei egyenként, külön-külön jelentkeznének és ily módon célravezetők volnának. Éppen ellenkezőleg: a tapasztalat azt bizonyítja, hogy a munkavédelmi tevékenység csak akkor vezethet eredményre, ha változatos eszközöket alkalmazunk, és a feladatokat nem egymástól elszakítva, hanem összefüggésükben tanulmányozzuk és oldjuk meg. Ezért az eredményes munkavédelmi tevékenységnek az az alapja, hogy egyszerre alkalmazzuk a munkavédelem különböző eszközeit, tanulmányozzuk kölcsönhatásukat, és ily módon erősítsük az egyes eszközökkel elért eredményeket. A műszaki megelőzésnek párosulnia kell megfelelő jogi szabályozással, az ellenőrző tevékenységgel. Csak a munkavédelem különböző eszközeinek és gyakorlatban alkalmazott módszereinek változatos és egyidejű felhasználásával tudunk olyan komplex tevékenységet kialakítani, amely biztosítja az

egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtését, azok állandó továbbfejlesztését, a balesetek és foglalkozási megbetegedések elleni küzdelem eredményességét, a dolgozók munkájának folyamatos megkönnyítését.

FÜGGELÉK

FONTOSABB MUNKAVÉDELMI HATÁROZATOK, RENDELETEK, IRÁNYELVEK

A Szakszervezetek Országos Tanácsa elnökségének határozata a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységéről. 1967. november 27.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa elnökségének felhívása a munkavédelmi őrségek szervezésére. 1961. szeptember 1.

A SZOT elnökségének határozata a közúti balesetelhárítás megjavításával kapcsolatos szakszervezeti feladatokról. 1968. április 23.

A munkaügyi miniszternek és a SZOT elnökségének irányelvei az 1969/1970. évekre vonatkozó vállalati kollektív szerződések megkötéséhez. 1968. augusztus 15.

A SZOT elnökségének irányelvei a vállalati munkavédelmi szabályzat elkészítéséhez. 1968. július 29.

1/1967. (XI. 22.) MüM—EüM—PM számú együttes rendelet a csökkent munkaképességű dolgozók helyzetének rendezéséről.

50/1967. (XI. 22.) Korm. számú rendelet a csökkent munkaképességű személyek helyzetének rendezésével kapcsolatos társadalombiztosítási kérdések szabályozásáról.

9/1967. (XI. 22.) SZOT számú szabályzat a csökkent munkaképességű dolgozóknak járó keresetkiegészítés megállapításáról és folyósításáról.

4/1962. (IV. 5.) MüM számú rendelet a nők és fiatalkorúak életének és testi épségének védelméről.

2/1967. (I. 6.) MüM szamú rendelet a fiatalkorúak kisegítő munkaerőként való foglalkoztatásáról.

4/1966. (X. 21.) MüM számú rendelet a nők megfelelő foglalkoztatásának és egészségük, testi épségük védelmének elősegítéséről.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa, a Magyar Nők Országos Tanácsa és a Munkaügyi Minisztérium irányelvei a nők foglalkoztatásának elősegítésére. 1966. október 21.

1021/1967. (VII. 12.) Korm. számú határozat a munkaidő csökkentéséről.

A Munkaügyi Minisztériumnak és a Szakszervezetek Országos Tanácsának irányelvei a rövidített munkaidő bevezetésének módszerére. 1967. július 31.

38/1967. (X. 12.) Korm. számú rendelet a beruházások rendjéről.

1035/1967. (XI. 19.) Korm. számú határozat a beruházásokkal összefüggő hatósági engedélyezési eljárások rendszerének egyszerűsítéséről.

7/1967. (XII. 27.) EüM számú rendelet a védőöltözet és az egyéni védőeszközök juttatásának szabályairól.

3/1967. (VII. 21.) SZOT számú szabályzat az üzemi balesetek bejelentéséről, nyilvántartásáról és kivizsgálásáról.

119/1955. (EüK. 7.) EüM számú utasítás az egészségre ártalmas munkát végzők védőétellel és melegítő itallal való ellátásáról.

18/1968. (V. 5.) Korm. számú rendelet az Állami Közegészségügyi Járványügyi Felügyeletről.

13/1967. (EüK. 10.) EüM számú utasítás egyes foglalkozási megbetegedések kötelező bejelentéséről.

A bányászatról szóló 1960. évi III. törvény és a végrehajtásáról szóló 9/1961. (III. 30.) Korm. számú rendelet.

29/1960. (VI. 7.) Korm. számú rendelet a kazánok és egyes nyomástartó berendezések hatósági felügyelet alá helyezéséről.

4/1966. (V. 31.) NIM számú rendelet a villamosenergia-

gazdálkodást és a fogyasztóberendezések biztonságát ellenőrző szerv kijelöléséről, továbbá ennek a biztonsággal és a munkavédelemmel kapcsolatos hatásköréről.

A dolgozó egészsége vagy testi épsége sérelméből eredő károk megtérítéséről szóló — a 4/1967. (VI. 8.) MüM számú rendelettel módosított — 2/1964. (IV. 3.) MüM számú rendelet.

A dolgozók társadalombiztosítási nyugdíjáról szóló 67/1958. (XII. 24.) Korm. számú rendelet II. számú melléklete (Foglalkozási betegségek jegyzéke).

1028/1959. (VIII. 27.) Korm. számú határozat Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyam létesítéséről.

1968. évi I. törvény a szabálysértésekről.

17/1968. (IV. 14.) Korm. számú rendelet egyes szabálysértésekről.

16/1967. (XII. 27.) MüM számú rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról.

11/1967. (V. 13.) Korm. számú rendelet az állami vállalatokról.

1/1968. (I. 16.) Korm. számú rendelet a gazdasági bíróságról.

ÉRVÉNYBEN LEVŐ ÓVÓRENDSZABÁLYOK

01—1 Mezőgazdasági balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályok I. fejezet. Mezőgazdasági gépi és kézi munkák. (25/1968. MÉM ut.)

01—2 Mezőgazdasági balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályok II. fejezet. Állattenyésztés. (51/1968. MÉM ut.)

Általános bányászati biztonsági szabályzat fejezetei.

Általános robbantási biztonsági szabályzat. (2600/1962. OFB ut.)

Alumíniumipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (NIM—EüM 1954.)

OR 026 Anyagmozgatási (szállítási, rakodási) balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (112/1962. MüM ut.)

OR 025 Anyagtárolási balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (102/1962. MüM ut.)

Balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály tetőfedő, szigetelő, burkoló és fapadlózó munkákhoz. (91/1953. ÉM ut.)

Betonelemgyártó ipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (20/1953. ÉM ut.)

OR 008 Bőr-, rostműbőr és szőrmegyártó-ipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (106/1959. MüM—KipM ut.)

OR 007 Cipő-, bőr- és szőrmekonfekció-ipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (107/1959. MüM—KipM ut.)

OR 014 Cukoripari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (130/1959. MüM—ÉLM ut.)

OR 018 Dohányipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (125/1960. MüM—ÉLM ut.)

OR 032 Édesipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (115/1953. MüM—ÉLM ut.)

Egészségvédő óvórendszabály az ólommérgezés megelőzésére. (8300/22/1952. EüM rend.)

OR 019 Az egészségügyi és szociálpolitikai intézményekben, intézetekben dolgozók balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (130/1960. MüM—EüM ut.)

Egészségvédő óvórendszabály műszaki röntgenüzemekre és munkafolyamatokra. (9061-116/1951. EüM rend.)

Élelmiszeripari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (103/1953. ÉLM ut.)

OR 016 Emelőgépek balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (110/1960. MüM—KGM rend.)

Építőanyagipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (9061/87-7/1950. EüM rend.)

Építőipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (55/1956. ÉM ut.)

OR 002 Erdészeti balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (120/1958. MüM—OEF ut.)

OR 022 Famegmunkáló gépek balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (114/1961. MüM—KipM ut.)

OR 027 Film- és mozgóképüzemi balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (131/1962. MüM ut.)

Finomkerámia-, csiszolókorong- és kőedényipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (63/A/1953. ÉM ut.)

OR 012 Függőpályák balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (124/1959. MüM—KPM ut.)

OR 013 Fűrész- és lemezipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (128/1959. MüM—OEF ut.)

OR 034 Gépjárműjavító-ipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. [39/1964. (Közlek. Ért. 20.) KPM ut.]

Gyapjúipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (138/1953. KipM ut.)

OR 020 Gyógyszeripari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (104/1961. MüM—NIM ut.)

OR 010 Higanymérgezés megelőzésére vonatkozó balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (116/1959. MüM—NIM ut.)

Higosantól eredő egészségártalmak megelőzésére vonatkozó egészségvédő óvórendszabályok. (8300-14/1952. EüM ut.)

OR 021 Konyhai, éttermi és vendéglátóüzemi balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (112/1961. MüM—BkM ut.)

OR 006 Konzerv- és paprikaipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (102/1959. MüM—ÉLM ut.)

Kő-, kavics- és homokbányaipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (25/1963. ÉM ut.)

Kőolaj- és földgázbányászati, valamint mélyfúróipari biztonsági és egészségvédő szabályzat. (470 874/1953. ÉM ut.)

Közlekedésépítési balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (834/24-1/1953. KPM ut.)

Külfejtéses művelésű bányák általános biztonsági és egészségvédő szabályzata. (1782/1961. OBF ut.)

Légtartánybiztonsági szabályzat. (4/1961. NIM rend.)

OR 001 Malomipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (110/1958. MüM—ÉLM ut.)

MÁV forgalmi és kereskedelmi szakszolgálat balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (934/44/1954. I.3.A. KPM ut.)

MÁV pályafenntartási, pálya- és hídépítési szakszolgálat balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (834/1954. I.3.A. KPM ut.)

A metilbromid gyártásával, valamint a gázzal oltó tűzoltókészülékek előállításával, töltésével, újratöltésével, vizsgálatával, ellenőrzésével, karbantartásával és raktározásával kapcsolatos foglalkozási ártalmak megelőzésére vonatkozó óvórendszabály. (8300-8/1954. EüM ut.)

OR 031 Mezőgazdasági repülőgépes növényvédelmi munkák balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (116/1963. MüM—FM ut.)

Mész- és cementipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (101/1960. MüM—ÉM ut.)

OR 030 Mosodai balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (110/1963. MüM—KipM ut.)

Növényvédőszerek csomagolására, szállítására, raktározására, forgalomba hozatalára és felhasználására vonatkozó egészségvédelmi és balesetelhárító (munkavédelmi) óvórendszabály. (18 037/1951. FM rend. 4. §.)

OR 011 Nyomdaipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (120/1959. MüM—KipM ut.)

Az ólometil tartalmú benzin (etilbenzin) keverésénél, tárolásánál, szállításánál, forgalombahozatalánál és felhasználásánál alkalmazandó óvórendszabályok. (120/1951. EüM rend.)

Orvosi röntgenüzemekre vonatkozó egészségvédő óvórendszabály. (1/1952. EüM rend.)

Óvórendszabály a nitrogéntartalmú (cián, salétrom) edzőszerekkel végzett munkára.

Óvórendszabály a benzolmérgezés megelőzésére. (9061/1946. EüM rend.)

OR 033 Pamutipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (102/1964. MüM—KipM ut.)

OR 023 Papírfeldolgozóipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (115/1961. MüM—KipM ut.)

Papírgyártóipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (138/1953. KipM ut.)

A postaforgalmi szolgálat balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (7613-177/1953. 8.A. KPM ut.)

OR 028 Pozdorjalap-üzemi balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (106/1963. MüM—KipM ut.)

OR 029 Rostkikészítő-ipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (109/1963. MüM—KipM ut.)

A radioaktív sugárzás veszélyének kitett dolgozók balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. Sugárvédelmi normák. (22/1966. EüM.)

Ruházatipari egészségvédő óvórendszabály. (EüM 1952. II. 6. Kip. 1952. IX. 10.)

OR 055 Sör- és malátagyártásra vonatkozó balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (125/1958. MüM—ÉLM ut.)

Szakipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabályok az épületasztalos, szegezőlakatos, szobafestő, mázoló és épületüvegező munkákra. (83/1953. ÉM ut.)

Szerelőipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (67/1955. ÉM ut.)

Szerelőipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály függeléke. (113/1963. MüM—ÉM ut.)

OR 004 Szénsavtermelésre és szénsavval telített italok gyártására vonatkozó balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (123/1958. MüM—ÉLM ut.)

OR 009 Tejipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (117/1953. ÉLM ut.)

Tégla- és cserépipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (17/1953. ÉM ut.)

Textilipari egészségvédő óvórendszabály. (9061/48-11/1951. EüM rend.)

TÜZÉP balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (Keresk. Ért. 1954. III. 22.)

Üvegipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (31/1953. ÉM ut.)

Vas- és acélipari kohászati és melegmegmunkáló üzemek balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (4480/1954. KGM ut.)

OR 003 Vas- és fémipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (127/22/1958. MüM—KGM ut.)

Vegyipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály. (106/1962. MüM—NIM ut.)

OR 024 Vegytisztító üzemekben triklóretilénnel dolgozók balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálya. (126/1961. MüM—KipM ut.)

39636

TARTALOM

Bevezető 3

I. FEJEZET

1. A szakszervezetek munkavédelmi tevékenysége 7
1.1 A munkavédelem meghatározása 7
1.11 A munkavédelem célja 8
1.111 Balesetelhárítás 9
1.112 Munkaegészségügy 10
1.12 A munkavédelmi tevékenység eszközei 13
1.121 Műszaki eszközök 13
1.122 Egészségügyi eszközök 14
1.123 Jogi eszközök 14
1.124 Szervezési eszközök 14
1.125 Oktatási, nevelési eszközök 15
1.2 A munkavédelem helye és szerepe a szakszervezeti mozgalomban 15
1.21 Az egyes szakszervezeti szervek munkavédelmi tevékenysége 24
1.22 Az üzemi szakszervezeti szervek főbb munkavédelmi feladatai 32
1.221 Üzemi szakszervezeti szervek feladata a munkavédelmi kérdések helyi szabályozásában 36

1.2211 A jogi szabályozásról általában 36
1.2212 A vállalati kollektív szerződés 40
1.2213 A vállalati munkavédelmi szabályzat 45

II. FEJEZET

2. Műszaki és egészségügyi megelőzés 50
2.1 Az Általános Balesetelhárító és Egészségvédő Óvórendszabály alkalmazása 50
2.2 Az óvórendszabályok előírásainak vállalati alkalmazása 55
2.3 Munkavédelmi intézkedési tervek 64
2.31 A munkavédelmi intézkedési tervek tartalma ... 65
2.32 Munkavédelmi intézkedési tervek készítése 67
2.33 A végrehajtás ellenőrzése 68
2.4 Szociális létesítmények 69
2.41 Az öltözőrendszerek kiképzésével kapcsolatos követelmények 70
2.5 A munkavédelmi jellegű fejlesztések, beruházások anyagi feltételeinek biztosítása 72
2.6 Munkavédelmi szemlék 75
2.7 Előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok 79
2.8 A gazdasági vezetők főbb feladatai az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésével kapcsolatban 80
2.9 Védőruha, védőétel, védőital, tisztálkodási eszközök 87
2.91 Védőruházat, egyéni védőeszközök 88
2.92 Védőétel, védőital 90
2.93 Tisztálkodási eszközök 91

III. FEJEZET

3. Üzemi balesetek bejelentése, nyilvántartása és kivizsgálása 93
3.1 Az üzemi baleset elbírálása 93
3.2 Az üzemi balesetek bejelentése, nyilvántartása 98

3.3 Üzemi balesetek adatszolgáltatása és feldolgozása 99
3.31 A balesetek gyakoriság szerinti feldolgozása 100
3.32 A balesetek okok szerinti csoportosítása 101
3.33 A balesetek súlyosság szerinti feldolgozása 104
3.4 Az üzemi balesetek kivizsgálása 105
3.41 Az üzemi balesetek kivizsgálásának célja és jelentősége 105
3.42 A baleseteket előidéző tényezők feltárása, minősítése, meghatározása 106
3.421 A baleseteket előidéző személyi és tárgyi tényezők 107
3.422 Az egyes tényezők szerepe a balesetek bekövetkeztében 109
3.43 Feladatok a baleseti körülmények kivizsgálásánál 112
3.431 A kivizsgálás néhány módszere 114
3.432 Vállalati szakszervezeti szervek társadalmi felügyelőinek szerepe a balesetek kivizsgálásában 117

IV. FEJEZET

4. Egyes dolgozócsoportok védelme 119
4.1 A nők foglalkoztatásával kapcsolatos főbb feladatok 119
4.11 Nők védelme 119
4.12 Fiatalkorúak védelme 121
4.2 Csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatos rendelkezések 122
4.21 A csökkent munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos feladatok 125
4.22 Csökkent munkaképességű dolgozók keresetének kiegészítése 128
4.23 Csökkent munkaképességűekkel foglalkozó vállalati bizottságok szervezése és működése, feladatai 129

V. FEJEZET

5. Az anyagi és erkölcsi ösztönzők alkalmazása a munkakörülmények javítása érdekében 132
5 1 A szocialista munkaverseny és a munkavédelem 133
5.2 Az évközi premizálás, az év végi részesedési juttatás, a jutalmazás és a munkavédelmi feladatok 136
5.21 Évközi premizálás 136
5.22 Év végi részesedés 140
5.23 Jutalmazás 141
5.3 A dolgozó kárának megtérítése üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén 142

VI. FEJEZET

6. A munkavédelmi szabályok betartásának ellenőrzése 151
6.1 Az ellenőrzés köre 152
6 2 Az ellenőrzés tartalma 154
6.3 Az ellenőrzés módszerei 156
6.31 Felkészülés az ellenőrzésre 157
6.32 Az ellenőrzés tervszerűsége 158
6.33 Az ellenőrzés következetessége 162
6.34 Az előírások helyességének vizsgálata 163
6.4 Egyes üzemi szervek ellenőrző tevékenysége 164

VII. FEJEZET

7. Társadalmi munkavédelmi tevékenység 169
7.1 Az állandó munkavédelmi aktivistahálózat tevékenysége 172
7 11 Munkavédelmi bizottság 173
7.12 A műhelybizottság munkavédelmi felügyelője ... 178
7.13 Egyéb állandó munkavédelmi aktivisták 183
7.14 Az állandó munkavédelmi aktivista irányítása 184

7.2 Egy-egy időszakban vagy meghatározott feladat végrehajtásában segítséget nyújtó társadalmi aktivisták 192
7.21 A munkavédelmi őrök 193
7.211 A munkavédelmi őrségmozgalom néhány tapasztalata és munkamódszere 199
7.22 A szakosított brigádok 202
7.23 Komplex brigádok 203
7.24 Munkavédelmi hetek, hónapok 208
7.25 Egyéb munkavédelmi mozgalmak 213
7.3 A szocialista brigádok 214
7.4 A szakszervezeti aktivisták példamutatása 218
7.5 Együttműködés a vállalati gazdasági és társadalmi szervekkel 219
7.6 A vállalati szakszervezeti szervek tervszerű tevékenysége 227

VIII. FEJEZET

8. A munkavédelmi agitáció és propaganda 233
8.1 Az üzemi szervek feladatai a munkavédelmi felvilágosítás, meggyőzés és ismeretterjesztés terén 233
8.2 Munkavédelmi agitáció 242
8.21 A szóbeli agitáció 242
8.22 Az írásbeli agitáció 244
8.221 Az üzemi sajtó 244
8.222 Faliújság 245
8.223 Villámújság, röplap, brosúra 246
8.224 Munkavédelmi feliratok, jelmondatok 247
8.23 A szemléltető agitáció 247
8.231 Munkavédelmi plakátok 247
8.232 Játékfilm 249
8.233 Munkavédelmi kiállítások 251
8.3 Munkavédelmi propaganda 251
8.31 Szóbeli propaganda 252
8.311 Az iskolai oktatás 252

8.312 Üzemi munkavédelmi oktatás 253
8.3121 Ismétlődő oktatás 255
8.3122 Az oktatás nyilvántartása 256
8.3123 A munkavédelmi vizsgák rendje 256
8.3124 Szakmai tanfolyamok, oktatások 258
8.3125 A munkavédelmi aktivisták oktatása 259
8.313 Üzemi vetélkedők 266
8.32 Írásbeli propaganda 271
8.33 Szemléltető propaganda 273
Befejezés 279
Függelék 281
Fontosabb munkavédelmi határozatok, rendeletek, irányelvek 283
Érvényben levő óvórendszabályok 286

19,— Ft